

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 35/2018

Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018

Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN: 978-952-327-348-1

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2018

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		5.11.2018
Tekijät	Katarina Murto, Rauno Vanhanen		
Julkaisun nimi	Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018		
Diaari/hankenumero	TEM/981/00.04.04/2018	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-348-1	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-348-1		
Sivumäärä	120	Kieli	Suomi
Asiasanat	yhteistoiminta, irtisanominen, työläinsäädäntö, työoikeus, hallintoedustus		
Tiivistelmä <p>Yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Laki mielletään irtisanomislaki. Tavoitteiden parantamiseksi ehdotetaan yhteistoimintalain rakenteellista ja sisällöllistä kokonaisuudistusta. Työvoiman vähentämismenettelyä koskeva sääntely siirrettäisiin osaksi työsopimuslakia. Ennakoitavuutta korostavan jatkuvan vuoropuhelun, yrityksen toiminnan kehittämisen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien osalta säädettäisiin kokonaan uusi laki.</p> <p>Vuoropuhelua koskeva uusi laki ulotettaisiin koskemaan nykyistä pienempiä yrityksiä. Menettelytavoista voisi sopia nykyistä laajemmin. Vähentämismenettelyn soveltamisalarajaa laskettaisiin, mutta menettelysäännöksiä ei sovellettaisi tilanteissa, joissa vähentäminen kohdistuu vain muutamaihin työntekijöihin tietyn ajanjakson aikana.</p> <p>Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantioikeuksia lisättäisiin uuden lain ja vähentämismenettelyn osalta. Henkilöstön tasaveroista aloiteoikeutta parannettaisiin. Hallintoedustusta koskevat säännökset sisällytettäisiin uuteen lakiin ja käyttöalaa laajennettaisiin.</p> <p>Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat yksinkertaistettaisiin ja yhdistettäisiin sekä seurantaa tehostettaisiin. Osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin periaatteista säädettäisiin uudessa laissa. Seuraamusjärjestelmää yksinkertaistettaisiin.</p> <p>Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita täsmennettäisiin ja muutosturvaa parannettaisiin.</p>			
Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: Työllisyys ja toimivat markkinat/ Tarja Kröger, puh. 029 504 8937			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		5.11.2018
Författare	Katarina Murto, Rauno Vanhanen		
Publikationens titel	Utredning av hur väl lagen om samarbete inom företag fungerar		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 35/2018		
Diarie-/ projektnummer	TEM/981/00.04.04/2018	Tema	Arbetsliv
ISBN tryckt	978-952-327-348-1	ISSN tryckt	1797-3554
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-348-1		
Sidantal	120	Språk	Finska
Nyckelord	samarbete, uppsägning, arbetslagstiftning, arbetsrätt, styrelserepresentation		
Referat			
<p>Lagen om samarbete inom företag (samarbetslagen) fungerar inte i enlighet med sitt syfte. Lagen ses som en lag om uppsägning. För att syftena ska förverkligas bättre föreslås att samarbetslagen omarbetas fullständigt till både sin struktur och sitt innehåll. Det föreslås att bestämmelserna om förfaranden vid minskning av personal överförs till arbetsavtalslagen. Det föreslås att det stiftas en helt ny lag om den kontinuerliga dialog som ska förbättra förutsägbarheten samt om utvecklingen av företagets verksamhet och personalens möjligheter till inflytande.</p> <p>Den nya lagen om dialog bör omfatta även företag av mindre storlek än för närvarande. Det föreslås att det i större utsträckning än nu ska vara möjligt att avtala om förfaringssätten. Den nedre gränsen för tillämpningen av förfarandena vid minskning av personal bör sänkas, men bestämmelserna om förfarandena bör inte tillämpas i situationer där minskningen gäller endast ett fåtal arbetstagare under en viss tidsperiod.</p> <p>Personalens möjligheter till inflytande och rätt att få information bör utökas enligt den nya lagen och i fråga om förfarandet vid minskning av personal. Personalen bör ha bättre möjlighet till jämlik initiativrätt. Bestämmelserna om personalrepresentation i företagets förvaltning bör tas in i den nya lagen och användningsområdet utvidgas.</p> <p>Det föreslås att personal- och utbildningsplanerna förenklas och sammanslås och att uppföljningen effektiviseras. Det föreslås att det föreskrivs om principer för kompetensutveckling och välbefinnande i arbetet i den nya lagen. Dessutom föreslås att påföljdssystemet förenklas.</p> <p>Det föreslås också att grunderna för uppsägning av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker preciseras och att omställningsskyddet förbättras.</p>			
Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för sysselsättning och fungerande marknader/ Tarja Kröger, tfn 029 504 8937.			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		5.11.2018
Authors	Katarina Murto, Rauno Vanhanen		
Title of publication	Review of the Act on Co-operation within Undertakings and its effectiveness		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 35/2018		
Register number	TEM/981/00.04.04/2018	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-348-1	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-348-1		
Pages	120	Language	Finnish
Keywords	co-operation, termination with notice, labour legislation, labour law, administrative representation		
Abstract			
<p>The current Act on Co-operation within Undertakings does not meet its objectives. It is often seen merely as an act on terminating employment. To redress this issue, the authors propose an overall reform of the structures and content of the Act on Co-operation within Undertakings. The provisions on the workforce reduction procedures would be moved to the Employment Contracts Act. A new act would be issued with provisions on continuous dialogue emphasising the importance of predictability and on developing enterprises' operational practices and employees' opportunities to influence their work.</p> <p>The new act on dialogue would even apply to small enterprises, which are not covered by the current Act on Co-operation within Undertakings. It would allow broader scope for negotiations on workplace practices. The scope of the workforce reduction procedure would be extended to smaller enterprises than at present, but it would not apply in situations where only a few employees would be affected during a given period.</p> <p>Employees would get more opportunities to influence their work and wider rights to get more information from their employer both in the new act and in the provisions on the workforce reduction procedure. Employees would get a more equal right of initiative. Provisions on employee representation would be included in the new act and their scope of application would be extended.</p> <p>Provisions on personnel and training planning would be streamlined and integrated, and their monitoring would be made more effective. The new act would contain provisions on skills development and wellbeing at work. Sanction provisions would be simplified.</p> <p>Provisions on the grounds for termination for financial and production-related reasons would be specified and employees' restructuring protection would be improved.</p>			
Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Tarja Kröger, Employment and Well-functioning Markets, tel. +358 29 504 8937			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Esipuhe	9
1 Selvitystyön lähtökohtia	11
2 Yhteistoiminnan sääntely	14
3 Kansallinen oikeuskäytäntö yhteistoimintalaista	23
4 EU-sääntely ja oikeuskäytäntö yhteistoiminnasta	30
5 Yhteistoiminnan sääntelystä EU:n jäsenmaissa	34
6 Yhteistoimintalain vaikutus työllisyyteen ja työllistämiseen	36
7 Yhteistoimintalain suhde paikalliseen sopimiseen	38
8 Yhteistoimintalain suhde työehtosopimuksiin	40
9 Yhteistoimintalain julkisuuskuva	42
10 Yhteistoimintalaki suhteessa yritystoiminnan ja työelämän näkymiin ja tarpeisiin 2020-luvulla	43
10.1 Yritystoiminnan rakenteet ja näkymät	43
10.2 Työelämän muutokset ja tarpeet	48
11 Toimivan yhteistoiminnan edellytykset – mitä lailla voidaan säätää?	56
12 Yhteistoimintalain toimivuus käytännössä tutkimusten valossa	61

13 Kuultavien näkemyksiä yhteistoimintalain toimivuudesta ja kehittämistarpeista	75
13.1 Yhteistoimintalain vastaavuus työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla	75
13.2 Vaikutukset työllistämiseen	80
13.3 Soveltamisala ja -rajausten tarkoituksenmukaisuus	81
13.4 Yhteistoimintalaissa säädettävät asiat	82
13.5 Menettelytavat eri asioissa	84
13.6 Työsuhteen päättämiseen liittyvät neuvottelut	86
13.7 Henkilöstön tiedonsaantioikeudet	87
13.8 Yritysten mahdollisuudet sopia yhteistoimintamenettelystä	89
13.9 Seuraamukset	90
13.10 Muita näkemyksiä	91
 14 Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden toimivuus ja niiden suhde työntekijän henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin	93
14.1 Irtisanomisia koskeva sääntely	93
14.2 Kansallinen oikeuskäytäntö	98
14.3 Irtisanomista koskeva sääntely eräissä maissa	101
14.4 Irtisanomisperusteiden toimivuus ja suhde	103
 15 Ehdotukset muutostarpeista	109

ESIPUHE

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) on ollut voimassa reilut 10 vuotta. Yksityisen sektorin yhteistoimintalakia täydentävät valtio- ja kuntasektorille säädetyt omat yhteistoimintalakisensa. Lain säätämisen yhteydessä yhteistoimintalaille asetettiin paljon odotuksia: siitä piti tulla aidosti työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutusta edistävä laki. Lakiin sisällytettiin kuitenkin myös menettelytapasäännökset, joita on noudatettava lomautettaessa, osa-aikaistettaessa ja irtisanottaessa työntekijöitä tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Lakia leimasivat ja leimaavat edelleen vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan sijasta työvoiman vähentämisasiat. Yt-neuvotteluilla on negatiivinen kaiku. Tosin lain voimaantulo kytkeytyi aikaan, jolloin finanssikriisi vyöryi päälle.

Henkilöstön ja työnantajan välisille hyvälle, luottamuksellisille suhteille perustuvalle yhteistoiminnalle voi nähdä olevan aiempaa suurempaa tilausta. Puhutaan paikallisten neuvottelujen ja sopimisten kasvavasta merkityksestä menestyksekkään yritystoiminnan edellytyksenä. Ilman jatkuvia hyviä neuvottelusuhteita yhteistoiminta ei onnistu.

Lain uudelleenarvioinnin tarpeeseen havahduttiin keväällä 2018 työ- ja elinkeinoministeriössä. Toukokuussa ministeriö asetti selvityshenkilöt Katarina Murron ja Rauno Vanhasen selvittämään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuutta. Murron ja Vanhasen tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla. Lisäksi tehtävänä oli arvioida yhteistoimintalain merkitystä työllistämisen edistämisessä. Yhteistoimintalain lisäksi selvityksen piiriin kuuluivat tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden toimivuus ja suhde individuaaliperusteisiin irtisanomisperusteisiin.

Toimeksiannossa selvityshenkilöille asetettiin tukku kysymyksiä, joihin kaivattiin perusteltuja vastauksia. Selvityshenkilöiltä kaivattiin myös konkreettisia ehdotuksia lain uudistamiseksi.

Tehtävän suorittamiseksi selvityshenkilöt ovat tehneet laajan, yli 30 henkilöä kattavan kuulemiskierroksen. Kuultavina on ollut asiantuntijoita työnantaja-, palkansaaja- ja yrittäjäjärjestöistä, asianajajia, tutkijoita ja työoikeuden asiantuntijoita sekä virkamiehiä työ- ja elinkeinoministeriöstä. Lisäksi selvitystä valmistellessaan selvityshenkilöt ovat käyneet läpi kirjallisuutta sekä erilaisia raportteja ja arvioita siitä, mihin suuntaan ja millaiseksi yritystoiminta ja työelämä kehittyvät tulevilla vuosikymmenellä.

Selvityshenkilöiden selvitys ja sen sisältämät ehdotukset pohjautuvat monipuoliseen tausta-aineistoon. Käsillä oleva selvitys antaa hyvän lähtökohdan yhteistoimintalain uudistamista koskevalle jatkotyölle. Lämmin kiitos Katarina Murrolle ja Rauno Vanhaselle suurella ammattitaidolla tehdystä työstä.

Helsingissä 5 päivänä marraskuuta 2018

Tarja Kröger
hallitusneuvos
työ- ja elinkeinoministeriö

1 Selvitystyön lähtökohtia

Johdanto

Yrityksen henkilöstön osallistumisesta oman työn tekemistä koskeviin ratkaisuihin on ollut sääntelyä 1920-luvulta lähtien. Vuoden 1922 työsääntölaissa veloitettiin vähintään 10 työntekijän teollisuusliikkeen työnantajaa laatimaan liikkeelleen työsäännöt, joissa oli määrättävä erilaisista yrityksessä noudatettavista työn tekemisen ehdoista mukaan lukien työsopimuksen purkamisen perusteet. Työntekijöille oli annettava mahdollisuus lausua mielipiteensä työsääntöehdotuksesta joko yhteisessä kokouksessa tai valitsemiensa luottamusmiesten kautta.

Vuoden 1949 tuotantokomitealaki koski teollisuuslaitoksia, joissa tehtiin vuodessa vähintään 120.000 työtuntia. Tuotantokomiteoiden, joissa oli edustus sekä työnantajan että henkilöstön puolelta, tehtävänä oli neuvoa antavana elimenä käsitellä monenlaisia työn tekemiseen ja myös yrityksen toimintaan ja sen kehittämiseen liittyviä asioita.

Nämä säädökset kumottiin vasta yhteistoiminnasta yrityksissä annetulla lailla vuonna 1978 suhteellisen pitkään kestäneiden yritysdemokratian kehittämisvaiheiden jälkeen. Tämä ensimmäinen yhteistoimintalaki, johon ehdittiin tehdä useita muutoksia muun muassa EU-sääntelyn johdosta, oli voimassa lähes kolme vuosikymmentä. Nykyistä vuonna 2007 voimaan tullutta yhteistoimintalakia säädettäessä uudistamistarvetta perusteltiin muun ohella sillä, että vanhan lain katsottiin tulleen vaikeaselkoiseksi ja teknisesti hankalasti hallittavaksi yritystasolla. Myös talouden ympäristö oli ehtinyt muuttua monelta osin lain voimassaoloaikana.

Yhteistoiminnan sääntelyn tavoitteena on ollut sekä yrityksen toiminnan että sen työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. Lailla on pyritty luomaan puitteet yrityksen ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisten yhteistyömenetelmien

edistämislle. Vuorovaikutuksen lisääminen perustuu työyhteisöä koskeviin suunnitelmiin ja siihen, että yritys antaa henkilöstölle riittävät tiedot yrityksen kulloisestakin tilanteesta. On oletettu, että lainsäädännöllä luotujen tiedottamis- ja kuulemismekanismien ansiosta vuoropuhelu työpaikoilla vähitellen kehittyy yhä paremmaksi, mikä heijastuisi aikaa myöten muun muassa luottamuksen parantumisena osapuolten välillä.

Työnantajan ja henkilöstön sujuvaa yhteistoimintaa pidetään työpaikoilla yleisesti tärkeänä ja hyödyllisenä. Käsitykset yhteistoimintalaista eivät kuitenkaan ole myönteiset, mikä johtunee paljolti siitä, että laista seuraavat yhteistoimintamenettelyt tarkoittavat usein työvoiman vähentämistilanteita. Lainsäädännön myönteisenä pidettävä ensisijainen tavoite ja tarkoitus on jäänyt varjoon.

Toimeksianto

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 4.5.2018 päätöksellään tämän selvitystyön laatineet selvityshenkilöt selvittämään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuutta sekä laatimaan ehdotukset yhteistoimintalain muutostarpeista. Toimeksiannon mukaan tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla. Lisäksi oli arvioitava, minkälaisia vaikutuksia lailla on ollut yritysten työllistämiseen ja voidaanko työllistämistä edistää lainsäädäntöä kehittämällä.

Toimeksiannon mukaan selvityksessä tulisi erityisesti ottaa kantaa siihen,

- ovatko lain soveltamisala ja soveltamisalarajaukset tarkoituksenmukaisia,
- minkälaisia asioita yhteistoimintamenettelyn piiriin tulisi sisällyttää ja minkälaisia menettelytapoja pitäisi soveltaa erityyppisiä asioita käsiteltäessä ja
- tulisiko työsuhteen päättämiseen liittyvät neuvottelut säilyttää yhteistoimintalain piiriin kuuluvina asioina vai siirtää osaksi muuta lainsäädäntöä.

Työsuhteen päättämiseen liittyvien neuvottelujen ja muiden neuvottelujen osalta tulisi erikseen ottaa kantaa siihen,

- ovatko henkilöstön tiedonsaantioikeudet oikein mitoitettuja yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien asioiden käsittelemiseksi,

- ovatko yhteistoimintaneuvottelujen menettelytapoja koskevat säännökset tarkoituksenmukaisia,
- tulisiko yrityksissä olla laajemmat mahdollisuudet sopia yhteistoimintamenettelystä ja
- onko yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä ajantasainen ja minkälaisia seuraamuksia yhteistoimintalain rikkomisesta pitäisi seurata (rangaistus vai hallinnollinen sanktio).

Lisäksi selvityksen piiriin kuuluvat tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden toimivuus ja suhde individuaaliperusteisiin irtisanomisperusteisiin.

Selvityksessä tuli ottaa huomioon EU:n yhteistoimintaa koskeva sääntely ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö.

Toimeksiannossa edellytettiin myös, että työn aikana kuullaan työmarkkinajärjestöjä.

Ehdotus yhteistoimintalain muutostarpeista tuli toimeksiannon mukaan esittää marraskuun 2018 alkuun mennessä.

Selvityksen valmistelu

Selvitystä valmisteltaessa on käyty läpi mahdollisimman laajasti kirjallisuutta sekä erilaisia raportteja ja arvioita siitä, mihin suuntaan ja millaiseksi yritystoiminta ja työelämä kehittyvät tulevilla vuosikymmenellä. Valmistelutyön aikana on myös kuultu suhteellisen laajasti työmarkkinajärjestöjen edustajia, tutkijoita, työoikeuden asiantuntijoita, asianajajia ja työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehiä mukaan lukien yhteistoiminta-asiamies sekä Suomen Yrittäjiä. Työmarkkinajärjestöistä kuultavina ovat olleet kaikki keskusjärjestöt sekä isoimmat liitot sekä työnantajien että palkan-saajien puolelta. Työnantajapuolelta on kuultu myös valtiota, kuntaa sekä kirkkoa. Yhteensä kuultavia on ollut yli 30. Kuulemisissa on pyritty käymään läpi vähintään kaikki toimeksiannossa esitetyt kysymykset.

Kaikki saatavilla olleet ja kuultavien toimittamat kyselyt sekä selvitykset nykyisen yhteistoimintalain toimivuudesta on hankittu selvitystyössä käytettäväksi. Näitä ovat tehneet pääasiassa työmarkkinajärjestöt.

2 Yhteistoiminnan sääntely

Yhteistoimintalain lähihistoria lyhyesti

Ensimmäinen yhteistoimintalaki säädettiin vuonna 1978. Tämän jälkeen lakia on muutettu useampaan otteeseen niin EU-direktiivien implementointien kuin kansallisten muutostarpeiden johdosta. Suurempi muutos yhteistoimintalakiin tuli voimaan vuonna 2005, kun työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä niin sanotusta muutosturvamallista.

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus toteutettiin vuosien 2003 ja 2006 välillä hallitusohjelman mukaisesti työministeriön asettamassa yt-lakikomiteassa. Hallitusohjelman mukaan tavoitteena oli laajentaa työpaikan kehittämiseen ja toimintaan sekä työn organisointiin liittyviä asioita yhteistoiminnassa käsiteltäväksi.

Kokonaisuudistus tuli voimaan vuonna 2007. Keskeisin muutos oli lain soveltamisalan laajennus koskemaan 20-29 työntekijän yrityksiä. Lain piiriin tuli noin 2.800 yritystä, joiden palveluksessa oli noin 66.000 työntekijää. Vähintään 30 työntekijän yrityksiä oli lain soveltamisalan piirissä tuolloin noin 5.000, joissa työskenteli noin 810.000 työntekijää. (Hietala ym. Yhteistoimintalaki käytännössä 2012).

Voimassa olevan lain rakenne ja sisältö pääpiirteissään

Yhteistoimintalaissa on 10 lukua ja 69 pykälää. Luvut rakentuvat seuraavasti:

1. Yleiset säännökset
2. Yhteistoiminnan osapuolet
3. Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot
4. Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

5. Sopiminen ja henkilöstön päätökset
6. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt
7. Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä
8. Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä
9. Erinäiset säännökset
10. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää:

- yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat
 - henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin
 - riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista.

Tavoitteena on yhteisymmärryksessä:

- kehittää yrityksen toimintaa ja
- työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä ja
- tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoimintalain tarkoituksen taustalla vaikuttaa EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi, jossa korostetaan vuoropuhelun ja luottamuksellisten suhteiden sekä niiden lujittamisen merkitystä. Esimerkkeinä mainitaan muun muassa riskien ennakoinnin parantaminen, joustavien työn organisoinnin muotojen kehittäminen, työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien parantaminen sekä muutoksista tiedottaminen.

Lain soveltamisraja on kaksiportainen. Pienemmissä 20–29 työntekijän yrityksissä ei tarvitse käsitellä yhteistoimintalain mukaisesti työhönotossa noudatettavia periaatteita ja käytäntöjä, vuokratyövoiman käyttöä koskevia neuvotteluja, yrityksen sisäistä tiedottamista, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien periaatteita ja käytäntöjä, työsäätöjä, aloitetoiminnan sääntöjä sekä työsuhteasuntojen

jakamista. Lisäksi neuvottelu aika työvoiman vähentämistilanteissa on pienemmissä yrityksissä aina 14 päivää. Vähintään 30 työntekijän yrityksissä laki tulee sovellettavaksi kokonaisuudessaan.

Yhteistoiminnan osapuolina lain mukaan ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yhteistoimintaneuvotteluissa osapuolina ovat työntekijä, jota asia koskee ja hänen esimiehensä tai henkilöstöryhmän edustaja ja työnantajan edustaja. Henkilöstöryhmien edustajana ovat työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Kun asia koskee työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta, henkilöstöryhmää voi edustaa myös työsuojeluvaltuutettu.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa. Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Työnantajan tiedottamisvelvoitteiden piiriin kuuluvat asiat, määräajat sekä menettelytavat poikkeavat toisistaan. Selkeyden vuoksi ne jaotellaan tässä seuraavasti:

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

Tilinpäätös ja tulostiedot listayhtiöissä on annettava henkilöstöryhmien edustajille *välittömästi*, kun ne on annettu julkisuuteen ja muissa yrityksissä, kun tilinpäätös on vahvistettu tai veroilmoitus on annettu.

Vähintään kaksi kertaa vuodessa on annettava henkilöstöryhmien edustajille tai 20–29 työntekijän yrityksissä vaihtoehtoisesti koko henkilöstölle selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta ja kehitysnäkymistä. Työnantajan on *viipymättä* tiedotettava muutoksista, jotka poikkeavat olennaisesti esitetystä selvityksestä.

Palkkatiedot:

Työnantajan on annettava *kerran vuodessa* kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan *pyynnöstä* työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin. Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot eivät saa käydä ilmi.

Tiedot yrityksen työsuhteista:

Työnantajan on annettava *neljännesvuosittain* henkilöstöryhmien edustajille heidän *pyynnöstään* selvitys yrityksen määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista:

Työnantajan on *vuosittain* esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän *pyynnöstään* selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajavastuulaissa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä.

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet velvoittavat osapuolia käymään neuvottelut, joiden pyrkimyksenä on yhteistoiminnan hengessä saavuttaa yksimielisyys. Viime kädessä työnantajalla on oikeus tehdä päätös, jos yksimielisyyttä ei saavuteta. Työnantajan on tehtävä aloite niin *hyvissä ajoin* ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on *riittävästi aikaa* valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin.

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän *asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot* asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista, mutta työnantajan on tehtävä *mahdollisim-*

man pian aloite tai annettava *viipymättä* kirjallinen selvitys, jos työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

Neuvoteltavat asiat käsittävät työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt (vain vähintään 30 työntekijän yrityksissä), henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, vuokratyövoiman käytön periaatteet sekä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt (vain vähintään 30 työntekijän yrityksissä), sekä muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen mukaiset asiat vähintään 30 työntekijän yrityksissä (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jos se on osa henkilöstösuunnitelmaa, huumausainetestit, kamera-, kulun- ja muu valvonta, sähköpostin ja tietoverkon käyttö ja henkilöstörahasto).

Työnantajan on tiedotettava joko aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen sisällöstä ja voimaantulon ajankohdasta *asian laajakantoisuudesta riippuen* joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee.

Sovittavien asioiden osalta työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta *tarpeelliset tiedot*. Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista. Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä *sopivalla tavalla* työpaikalla.

Työnantaja voi esittää neuvottelualoitteen yhteistoimintakoulutuksen määristä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin, työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista, aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista, työsuhteasuntojen jakamisesta noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, työpaikan sosiaalitilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä sekä henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Jos yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, työsuhteasuntojen jakamisesta, sosiaalituloista tai harrastus- ym. avustuksista

ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

Jos työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista tai asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

Yritystoiminnan muutostilanteissa ja töiden järjestelytilanteissa, joiden ei arvioida johtavan irtisanomisiin, lomautuksiin tai osa-aikaistamisiin, on käytävä yhteistoimintaneuvottelut yksimieliseen ratkaisuun pyrkien. Päätösvalta on kuitenkin viime kädessä työnantajalla.

Neuvotteluille *ei ole laissa säädetty määräaikaa eikä määrämuotoa*. Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava asian käsittelyn kannalta *tarpeelliset tiedot* henkilöstöryhmien edustajille tai asianomaisille työntekijöille. Aloiteoikeus on myös henkilöstöryhmän edustajalla, mutta työnantaja voi joko tehdä aloitteen neuvottelujen käynnistämisestä tai antaa *viipymättä* kirjallisen selvityksen perusteluineen, miksi hän ei pidä neuvotteluja tarpeellisena.

Yhteistoimintamenettelyä edellyttävät tilanteet koskevat yrityksen tai sen jonkin osan lopettamista, siirtämistä toiselle paikkakunnalle tai toiminnan laajentamista tai supistamista, kone- ja laitehankintoja, palvelu- tai tuotevalikoiman muutoksia, toiminnan kehittämistä, töiden järjestelyä sekä ulkopuolisen työvoiman käyttöä silloin, kun muutoksilla arvioidaan olevan henkilöstövaikutuksia.

Kun työnantaja suunnittelee edellä mainittuja toimenpiteitä, on arvioitava, onko toimenpiteillä olennaisia vaikutuksia työntekijän työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden tai työtilojen järjestelyihin tai työaikaan liittyviin kysymyksiin. Henkilöstövaikutusten olennaisuus arvioidaan kokonaisharkintaa käyttäen, jolloin on huomioitava esimerkiksi muutoksen laajuus ja kesto.

Liikkeenluovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä liikkeen luovuttajan ja luovutuksen saajan on annettava henkilöstöryhmien edustajalle tiedot luo-

vutuksen ajankohdasta tai suunnitellusta ajankohdasta, syistä, työntekijöille aiheutuvista seurauksista sekä toimenpiteistä.

Luovuttajan on annettava tiedot *hyvissä ajoin* ennen luovutuksen toteutumista.

Luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille *hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua* luovutuksen toteutumisesta.

Työvoiman käytön vähentämistilanteissa, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, on käytävä yhteistoimintaneuvottelut ennen päätöksen tekemistä. Neuvotteluesityksessä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisai-ka ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden syistä, arvio määrästä, vähentämisen kohteeksi joutuvien määräytymisestä sekä arvio ajasta. Neuvotteluesitys on annettava *viisi kalenteripäivää* ennen neuvottelujen käynnistymistä.

Neuvottelujen alussa työnantajan on annettava joko työllistymistä tukeva toimintasuunnitelma (jos harkitaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista) tai toimintaperiaatteet (jos harkitaan alle kymmenen työntekijän irtisanomista). Neuvotteluissa on käsiteltävä toimenpiteiden syitä ja vaikutuksia, työllistymisen tukemista sekä vaihtoehtoja asian ratkaisemiseksi.

Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvottelu-aika on joko *14 päivää tai kuusi viikkoa*. Neuvotteluajasta voidaan sopia toisin neuvotteluosapuolten kesken.

Yhteistoimintalaissa on lisäksi säännökset muun muassa kirjaamisesta, oikeudesta käyttää asiantuntijoita, työstä vapautuksesta, salassapitovelvollisuudesta sekä työehtosopimusosapuolten toisin sopimisoikeudesta. Salassa pidettäviä tietoja ovat liikesalaisuuksia koskevat tiedot, ei-julkiset taloudelliset tiedot, yritysturvallisuutta koskevat tiedot sekä yksityisen henkilön terveydentilaa ja taloudellista asemaa koskevat tiedot.

Työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja voi ilmaista salassa pidettäviä tietoja muille työntekijöille ilmoitettuaan salassapitovelvollisuudesta, mutta vain siinä laajuudessa, kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi. Tietojen eteenpäin antaminen edellyttää salassapitovelvolliselta harkintaa asioiden tärkeyden, luonteen, arkaluontoisuuden ja laajuuden kannalta.

Yhteistoimintaneuvotteluista on laadittava pöytäkirjat. Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla asiantuntijoita sekä oikeus saada vapautusta työstä ja korvauksia yhteistoiminta-asioiden hoitamisesta. Henkilöstöryhmän edustajilla on salassapitovelvollisuus saamistaan salassa pidettävistä asioista.

Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voidaan poiketa yhteistoimintalain säännöksistä koskien henkilöstöryhmien edustajille annettavia tietoja, yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita, sopimista ja henkilöstön päätöksiä, yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyä sekä yhteistoimintamenettelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä (3–6 ja 8 luvut). Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista koskevista menettelysäännöksistä.

Lain noudattamista valvovat yhteistoiminta-asiamies, työehtosopimusosapuolet sekä työsuojeluviranomaiset.

Seuraamusten osalta, jos työnantaja on rikkonut työvoiman vähentämismenettelyä koskevia säännöksiä, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvitystä, jonka määrä on verovapaasti enintään 34 519 euroa (Valtioneuvoston asetus 581/2016) työntekijää kohti. Hyvitys voidaan tuomita riippumatta siitä, onko itse irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen ollut laillinen peruste vai ei.

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10–13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, tuomioistuimien voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ei saada käsitellyksi yhteistoimintamenetelyssä, yhteistoiminta-asiamies voi vaatia tuomioistuinta asettamaan työnantajalle uhkasakon velvollisuuden noudattamiseksi.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä yhteistoimintalaissa on erikseen säädetty, voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

3 Kansallinen oikeuskäytäntö yhteistoimintalaista

Yhteistoimintalakiin perustuen on annettu melko vähän korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja. Selkeää linjaa oikeuskäytännöstä ei ole saatavissa. Hovioikeudet sekä työtuomioistuin ovat antaneet useita ratkaisuja yhteistoimintalakiin liittyen. Tässä selvityksessä käsitellään joitakin keskeisiä oikeustapauksia.

Soveltamisala

Yhteistoimintalain soveltamisalasta ja työntekijöiden lukumäärän laskentaperiaatteista on annettu useita työneuvoston lausuntoja (mm. TN 1469-17, TN 1455-14, TN 1449-12, TN 1443-11, TN 1441-11). Korkein oikeus on antanut ratkaisun (**KKO 2017:86**), jossa on arvioitu tarvittaessa töihin kutsuttavien ja heidän työmääränsä vaikutusta yrityksessä työskentelevien määrään.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Työsopimuslain mukaan määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Hallituksen esityksen (HE 201/2004 vp) perusteluissa on todettu, että lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät.

Toisen korkeimman oikeuden ratkaisun (**KKO 1996:51**) mukaan työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä voi poikkeuksellisissa olosuhteissa olla perusteltua poiketa, kun kysymys on epätyypillisistä työsuhteista. Tällöin voi olla perus-

teltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen. Työn vähäisyys ja epäsäännöllisyys voivat olla perusteena sille, että työntekijöiden määrää laskettaessa kaikki työyhteisössä työskentelevät eivät tule lasketuiksi yhteistoimintalain edellyttämään työntekijämäärään.

Täsmällistä rajanvetoa ja tulkintaa ei näiden ratkaisujen perusteella soveltamisalan mukaisesta työntekijämäärän laskentaperusteesta voida tehdä. Kyse on aina ta-pauskohtaisesta kokonaisharkinnasta. Työntekijöiden määrä lasketaan kuitenkin sen ajankohdan mukaan, jona yhteistoimintalain edellyttämiä toimenpiteitä harkitaan. Lisäksi on huomioitava, että yritysryhmään (konserniin) kuuluvia työntekijöitä ei lasketa yhteen, vaan kunkin yritysryhmän (tytäryhtiön) työntekijöitä tarkastellaan erikseen (TN 1441-11).

Yhteistoimintamenettelyn osapuoli

Korkein oikeus on antanut ratkaisun (**KKO 2017:29**) koskien henkilöstön edustajan valintaa työvoiman vähentämiseen liittyvässä yhteistoimintamenettelyssä. Asiassa oli kysymys siitä, oliko toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla, jotka kuuluivat yhtiötä sitovan työehtosopimuksen soveltamisen piiriin, mutta jotka eivät ole olleet työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäseniä, oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, vaikka yrityksessä jo oli työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Korkein oikeus katsoi, että heillä oli oikeus valita luottamusvaltuutettu.

Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että työntekijöitä edustaa käytännössä yleensä työnantajaa velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusmies edustaa kaikkia asianomaisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin työehtosopimuslain 4 §:n mukaan kuuluvia työntekijöitä ainakin työehtosopimusta koskevissa asioissa. Luottamusmies edustaa siis myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä.

Työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, kun työntekijöiden tai jonkin henkilöstöryhmän työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta tai kun työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä. Luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden, kuten Suomea sitovan ILO:n yleissopimuksen nro 135 5 artiklassa edellytetään.

Jos siis työntekijöillä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua valita erikseen. (HE 157/2000 vp)

Yhteistoimintamenettelydirektiivi sisältää vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevista yrityksissä tai toimipaikoissa. Direktiivin 4 artiklan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsuhteita. Luottamusvaltuutetun valinta on tässä tapauksessa liittynyt yhtiössä käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin ja tiedonsaantiin.

Neuvottelovelvoite

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (**KKO 2010:8**) työntekijälle annetun irtisanomisilmoituksen mukaan hänen työsuhteensa irtisanomisen perusteena olivat olleet toiminnan uudelleen suuntaamisen ja uudelleen järjestelyn aiheuttamat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Uudelleen organisoinnin kohteena oli ollut liikkeen luovutuksella siirtynyt toiminta.

Korkein oikeus on katsonut, ettei ole ollut perusteita tulkita yhteistoimintalakia niin, että neuvotteluvollisuus liikkeen luovutuksen yhteydessä kaavailtavista toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvien henkilöstövaikutusten suhteen olisi suppeampi, kuin jos kysymys on muunlaisista tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavien uudelleenjärjestelyjen aiheuttamista vaikutuksista henkilöstön asemaan. Näin ollen myös liikkeen luovutuksella siirtyneen toiminnan uudelleen järjestämisen yhteydessä tulee sovellettavaksi yhteistoimintalain mukainen velvollisuus neuvotella ennen ratkaisun tekemistä toimenpiteen perusteista sekä sen vaihtoehtoja ja vaikutuksista.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (**KKO 1994:102**) kyse oli neuvotteluajan laskennasta tilanteessa, jossa työviikkoa lyhentämällä toteutetussa osittaislomautuksessa lomautustyöpäivät, joiden lukumäärä ei ylittänyt 90 kalenteripäivää vastaavaa 64 työpäivää, olivat sijoittuneet yli 90 päivän pituiselle ajanjaksolle. Lomautuksen kesto työpäivinä yhteistoimintalaissa tarkoitettua 90 päivän lomautusaikaa laskettaessa tuli kuhunkin toteutuneen viiden lomautustyöpäivän jaksoon sisällyttää lisäksi kaksi päivää, koska kalenteriviikossa oli tavanomaisesti kaksi työstä vapaata päivää. Näin ollen 90 päivän lomautusaika täyttyi vasta, kun lomautus oli kestänyt yli

64 työpäivää. Sen ajanjakson pituudella, jolle työviikkoa lyhentämällä tapahtuneet lomautukset sijoittuivat, ei sen sijaan ollut merkitystä neuvotteluvollisuusajan pituuden suhteen. Näin ollen yhtiön toimeenpanemat lomautukset, joiden pituus työpäivinä oli ollut enimmillään 53, eivät olleet edellyttäneet yhteistoimintalaissa tarkoitettua kolmen kuukauden pituista neuvotteluaikaa.

Neuvottelujen ajankohta

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (**KKO 2010:20**) ulkomaisen emoyhtiön suomalaisessa tytäryhtiössä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tytäryhtiö oli irtisanonut noin 450 tuotantolaitoksensa työntekijää.

Yhteistoimintalakia oli korkeimman oikeuden mukaan tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että emoyhtiö oli tehnyt tosiasiallisesti tällaisen ratkaisun ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut tytäryhtiössä oli aloitettu. Tytäryhtiö oli työnantajana laiminlyönyt yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisen neuvotteluvelvoitteensa ja se velvoitettiin suorittamaan irtisanotuille työntekijöille hyvitystä. (Ään.)

Ratkaisua pidetään niin sanottuna vastuunläpimurtotapauksena. Tytäryhtiö asetettiin vastuuseen emoyhtiön toiminnasta. Ratkaisulla on merkittävä vaikutus arvioitaessa sitä, milloin yhteistoimintaneuvottelut on aloitettava suhteessa yrityksessä harjennassa oleviin tai lopullisiin liiketoimintaa koskeviin päätöksiin. Työtuomioistuimien antanut vastaavissa asioissa ratkaisut tapauksissa TT:2011-73 ja TT:2011-74.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (**KKO 2009:72**) yrityksessä oli syksyllä 1998 käyty yhteistoimintaneuvottelut, jotka johtivat työyksikön lopettamiseen ja sen työntekijöiden irtisanomiseen. Yksikössä työskennellyt, hoitovapaalla tuolloin ollut työntekijä palasi töihin perhevapaansa päättymisen jälkeen syksyllä 2002, jolloin hänen työsopimuksensa irtisanottiin sanotuissa yhteistoimintaneuvotteluissa esillä olleilla tuotannollisilla syillä. Se, että irtisanomista hoitovapaalla olleen työntekijän osalta ei ollut toteutettu vuonna 1998, johtui työsopimuslaissa säädetystä perhevapaan aikaisesta irtisanomiskiellosta, joka koskee muun ohella hoitovapaan aikaa.

Hoitovapaalla ollut työntekijä oli osallistunut elokuussa 1998 käytyihin neuvotteluihin olemalla läsnä neuvottelutilaisuuksissa. Korkeimman oikeuden mukaan yhteistoimintalain säännöksistä ei voi päätellä, että yhtiön neuvotteluvelvollisuus olisi jäänyt täyttymättä elokuussa 1998 hoitovapaalla olleen työntekijän osalta, sillä yksikkötasolla käydyt neuvottelut pääsääntöisesti sulkevat pois tarpeen käydä samoja neuvotteluja yksittäisten työntekijöiden kanssa. Se, että hoitovapaalla olleen työntekijän irtisanominen oli jäänyt toteutettavaksi myöhemmin, ei ollut synnyttänyt uutta neuvotteluvelvoitetta hoitovapaan päättyessä.

Työtuomioistuin on antanut ratkaisun (TT:2011-74), jossa kyse oli vastaavalla tavalla yrityksessä tehdyn päätöksen ja neuvotteluvelvoitteen täyttymisen välisestä ajankohdasta. Yhtiö oli ennen yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä antanut pörsitiedotteen, joka osoitti, että tehtaan sulkemispäätös oli lopullisesti tehty ennen neuvotteluvelvoitteen täyttymistä.

Neuvotteluesitys

Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:1991-86) työnantaja oli antamassaan neuvotteluesityksessä ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista ilmoittanut neuvoteltavaksi asiaksi markkinatilanteen heikentymisen ja siitä mahdollisesti johtuvan työntekijöiden lomautuksen.

Hallituksen esityksen (HE 19/1988 vp) mukaan neuvotteluesityksessä annettujen tietojen tulisi olla niin yksityiskohtaisia, että ne mahdollistavat alustavan asiaan perehtymisen ja neuvotteluja varten mahdollisesti tarvittavien lisätietojen hankkimisen. Markkinatilanteen huonontumista ja lomautusten laajuutta ei neuvotteluesityksessä ollut tarkemmin selvitetty, mutta esityksessä neuvoteltava asia oli kuitenkin työtuomioistuimen mielestä yksilöity hallituksen esityksessä tarkoitettuihin tavoin siten, että työntekijöiden edustajilla tämän perusteella oli ollut mahdollisuus ryhtyä toimenpiteisiin sellaisten lisätietojen hankkimiseksi, jotka työntekijöiden edustajien käsityksen mukaan olisivat olleet tarpeen asiaan ennakolta perehtymistä ja neuvottelujen käymistä varten.

Tällaisia lisätietoja työntekijöiden edustajat eivät olleet kuitenkaan pyytäneet ennen neuvottelujen aloittamista. Täten neuvotteluesitys oli työtuomioistuimen mukaan katsottu siten yksilöidyksi, että työntekijöiden edustajilla oli neuvotteluesi-

tyksen perusteella ollut mahdollisuus ryhtyä toimenpiteisiin sellaisten lisätietojen hankkimiseksi, jotka työntekijöiden edustajien käsityksen mukaan olisivat olleet tarpeen asiaan ennakolta perehtymistä ja neuvottelujen käymistä varten.

Tiedonantovelvollisuus

Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:2009-9) oli kyse siitä, olisiko henkilöstön edustajia pitänyt työvoiman vähentämiseen liittyneissä yhteistoimintaneuvotteluissa informoida yrityksen toisen yksikön tuotannon kehitysnäkymistä ja siellä odotettavissa olleista työpaikoista. Yhteistoimintalain työnantajalle asettama velvoite yhteistoimintamenettelyssä selvittää irtisanomisen vaihtoehdot sekä antaa henkilöstön edustajille riittävät tiedot asettaa työnantajalle aktiivisen toimintavelvoitteen, muun muassa velvoitteen selvittää yrityksen kaikkien yksiköiden työtilanne. Työnantaja ei selvityselvelvollisuutensa laiminlyötyään voi vedota tietämättömyyteen.

Tuomiossa katsottiin, että jättäessään tiedottamatta näköpiirissä olleista toisen yksikkönsä työllistämismahdollisuuksista yhtiö oli laiminlyönyt työehtosopimuksen mukaisen neuvotteluelvoitteensa.

Hyvitys

Helsingin hovioikeuden antamassa ratkaisussa (Helsingin HO 19.5.2016 779) kysymyksessä oli ollut yhden ainoan tehtävän sisältämien töiden tuotannollisiin seikkoihin perustuva uudelleenjärjestely. Lisäksi huomioon ottaen se, että tehtävää hoitaneen työntekijän työllistymistä yhtiössä oli käyty yhteistoimintamenettelyn alusta alkaen läpi, yhteistoimintalain rikkomista voitiin pitää niin vähäisenä, ettei hyvitystä tullut tuomittavaksi.

Hyvitysten suuruutta määrittäessä on arvioitava työnantajan yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste, työnantajan olot yleensä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne sekä työntekijän työsuhteen pituus. Myös yrityksen koko voi vaikuttaa hyvityksen määrään. (Hietala ym. Yhteistoimintalaki käytännössä 2012). Käytännössä tuomittujen hyvitysten määrät ovat vaihdelleet nolasta eurosta useisiin tuhansiin euroihin per työntekijä.

Rikostuomiot

Yhteistoimintalakiin perustuvia rikostuomioita on annettu saatujen tietojen mukaan vain muutamia. Näistä voidaan mainita Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 3.10.1991 R 89/1604 ja Turun hovioikeuden ratkaisu 26.3.1996 R 95/1196, joissa molemmissa syytteet hylättiin.

4 EU-sääntely ja oikeuskäytäntö yhteistoiminnasta

Yritysten ja niiden henkilöstön välistä vuoropuhelua säännellään Euroopassa direktiivien lisäksi myös yleisemmällä tasolla. EU:n perusoikeuskirjassa vuodelta 2012 on yleisen tason määräykset työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa vuodelta 1996 on jossain määrin yksityiskohtaisemmat kirjaukset työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin sekä oikeudesta neuvotella omiin etuihinsa vaikuttavista päätösehdotuksista mukaan lukien joukkoyritysoikeuksien toteuttaminen. Niin ikään Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset erityisesti ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta sekä kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta ovat luoneet pohjaa yhteistoiminnan tarkemmalle sääntelylle.

Yksityiskohtaisempaa direktiivisääntelyä yritysten ja niiden henkilöstön välisestä vuoropuhelusta on ollut EU:ssa jo 1970-luvulta lähtien. Tarve lisääntyvälle sääntelylle on aikanaan noussut pääasiassa yritystoiminnan muutostilanteista, joissa koettiin henkilöstön aseman tarvitsevan aiempaa parempaa ja eri jäsenvaltioiden kesken myös yhdenmukaisempaa turvaamista. Yritysten rakennemuutoksia toteutettiin yhä useammin myös yli rajojen.

Yhteistoimintaa koskevassa direktiivisääntelyssä keskeisimpiä ovat kolme direktiiviä – joukkovähentämisdirektiivi, liikkeenluovutusdirektiivi sekä yhteistoimintamenettelydirektiivi. Näiden lisäksi jäsenvaltioiden rajat ylittävää yritystoimintaa koskee yritysneuvostodirektiivi sekä Eurooppayhtiötä ja Eurooppaosuuskuntaa koskevat direktiivit. Henkilöstölle tiedottamista ja kuulemista koskevia määräyksiä sisältyy lisäksi useisiin muihin jäljempänä todettuihin direktiiveihin. Yhteistoimintadirektiiveillä säännellään työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön välistä toimintaa, siis ei yksittäisen työntekijän ja työnantajan keskinäistä työoikeudellista suhdetta.

Ensimmäinen yhteistoimintadirektiivi 1970-luvun puolivälissä koski työvoiman vähentämistilanteita taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Tämä *joukkovähentämisdirektiivi*, johon on vuosien mittaan tehty lukuisia tarkistuksia, on pysynyt ehkä merkittävimpänä kaikista yhteistoimintadirektiiveistä. Nykyinen joukkovähentämisdirektiivi on vuodelta 1998.

Joukkovähentämisdirektiivi asettaa työnantajalle velvollisuuden tiedottaa asiasta työntekijöiden edustajille, kuulla heitä, mikä tarkoittaa myös neuvottelemista heidän kanssaan, sekä velvollisuuden tiedottaa työvoiman vähentämistilanteesta myös viranomaisille. Direktiivin ydinsisältönä on se, että työnantajan harkitessa työntekijöiden joukkovähentämistä, sen on hyvissä ajoin aloitettava neuvottelut asiasta työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Työnantajan on annettava neuvottelujen kuluessa työntekijöiden edustajille direktiivissä tarkemmin yksilöidyt tiedot muun muassa vähentämisen syistä, vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä sekä vähentämisen toteuttamisajasta.

Direktiivin mukaisia menettelyitä on noudatettava, kun aiottu irtisanominen koskee jäsenvaltion valinnan mukaan:

- a) joko 30 päivän aikana
 - vähintään 10 työntekijää yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,
 - vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
 - vähintään 30 työntekijää yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,
- b) tai 90 päivän aikana vähintään 20 työntekijää kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Liikkeenluovutusdirektiivi, joka joukkovähentämisdirektiivin tavoin kohdistuu yrityksen muutostilanteeseen, annettiin niin ikään jo 1970-luvun loppupuoliskolla. Direktiivi kodifioitiin nykymuotoonsa vuonna 2001. Direktiivi koskee henkilöstön asemaa tilanteissa, joissa yritys tai liike taikka yrityksen tai liikkeen osa luovutetaan toiselle työnantajalle sopimuksen tai sulautumisen kautta. Direktiivillä turvataan työntekijöiden työsuhteiden säilyminen muuttumattomina yrityksen uuden omistajan

palveluksessa liikkeenluovutuksessa. Myös liikkeenluovutusdirektiivi sisältää tiedottamista ja työntekijöiden edustajien kuulemista koskevat säännökset. Velvoitteet koskevat sekä luovuttajaa että luovutuksensaajaa. Direktiivin soveltamiselle ei ole asetettu mitään yrityskokorajoja, joten se on saatettava koskemaan kaikkia työntantajayrityksiä jäsenvaltioissa.

Luonteeltaan edellä mainittuja yleisempi on vuodelta 2002 oleva *yhteistoimintamenettelydirektiivi*. Tällä direktiivillä on haluttu varmistaa, että henkilöstö saisi jatkuvasti ajantasaista tietoa työntantajayrityksen tilanteesta, ja että työntekijöitä kuultaisiin annettujen tietojen johdosta. Kun edellä mainituilla erityistilanteita varten laadituilla joukkovähentämistä ja liikkeenluovutusta koskevilla direktiiveillä säännellään lähinnä toimenpiteitä, joihin yrityksen on muutostilanteen johdosta ryhdyttävä, yhteistoimintamenettelydirektiivillä pyritään varmistamaan säännöllinen tiedonkulku ja vuoropuhelu työpaikan tilanteesta työntajan ja työntekijöiden edustajien kesken.

Merkittävää tässä direktiivissä on myös se, että sillä pyritään varautumaan jo ennakollisesti tulevien muutostilanteiden hoitamiseen mahdollisimman hyvin sekä yrityksen että työntekijöiden kannalta. Niinpä tässä direktiivissä korostuu tietojen antaminen ja vuoropuhelu myös yrityksen toiminnan ja sen työpaikkojen todennäköisistä tulevasta kehityksestä, ei siis pelkästään toteutuneesta. Tämä perustuu siihen ajatukseen, että työpaikoilla sekä työntekijät että työntuoja pystyvät helpommin kohtaamaan tulevat muutostilanteet, kun tilanteet eivät tule henkilöstölle yllätyksenä, vaan niihin on pystytty ennakoivan vuoropuhelun ansiosta varautumaan jo pidempään.

Yhteistoimintamenettelydirektiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

- a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai
- b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintaa säänteleviä direktiivejä, jotka koskevat EU:n jäsenvaltioiden rajat ylittävää yritystoimintaa, on useita. Näistä merkittävin on vuodelta 1994 oleva *yritysneuvostodirektiivi*, joka koskee EU:n laajuisten yritysten ja yritysryhmien työnte-

kijöiden oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksen asioista. Yritysneuvostodirektiivi kohdistuu suuriin vähintään 1000 henkilöä työllistäviin yrityksiin, joilla on vähintään kahdessa jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää. Näissä suur-yrityksissä henkilöstön tietojensaanti ja kuuleminen toteutetaan joko perustamalla yritysneuvosto tai ottamalla käyttöön työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettely. Direktiiveissä, joilla täydennettiin *Eurooppayhtiötä* ja *Eurooppaosuuskuntaa* koskevia direktiivejä henkilöstöedustuksen osalta (vuosina 2001 ja 2003), on määräykset erityisen neuvotteluryhmän perustamisesta yhtiöön/osuuskuntaan.

Henkilöstölle tiedottamista ja kuulemista koskevia määräyksiä sisältyy myös useisiin muihin työoikeudellisiin ja muihinkin direktiiveihin:

- *Työsuojelun puitedirektiivi* vuodelta 1989, jossa on määräykset tiedottamisesta työntekijöille samoin kuin työntekijöiden kuulemisesta ja heidän osallistumisestaan työsuojeluun liittyviin keskusteluihin
- *Määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työsuojelua koskeva direktiivi* vuodelta 1991 sisältää myös työntekijöiden edustajille tiedottamista koskevia määräyksiä
- *Vuokratyödirektiivi* vuodelta 2008, jossa on määräys käyttäjäyrityksen tiedottamisvelvollisuudesta henkilöstölleen vuokratyövoiman käyttämisestä
- *Direktiivi osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta* vuodelta 1997 sisältää määräyksen henkilöstön edustajille tiedottamisesta koskien yrityksessä tehtävää osa-aikatyötä
- *Direktiivi määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta* vuodelta 1997 sisältää määräyksen henkilöstön edustajille tiedottamisesta koskien yrityksessä tehtävää määräaikaista työtä
- Eräissä *yhtiöoikeudellisissa direktiiveissä* on määräyksiä henkilöstölle tiedottamisesta ja heidän osallistumisoikeuksistaan.

EU:n komissio julkaisi vuonna 2013 arvioinnin alussa mainittujen kolmen keskeisimmän yhteistoimintadirektiivin toimivuudesta. Arvioinnissa todettiin muun muassa, että sääntelyn kautta koituvat hyödyt ylittävät sen aiheuttamat kustannukset. Raportissa päädyttiin siihen, että kyseisten direktiivien tarkistamiseen ei tällä erää ole aihetta.

5 Yhteistoiminnan sääntelystä EU:n jäsenmaissa

EU-direktiiveissä sallitaan jäsenmaille jossain määrin erilaisia tapoja toteuttaa direktiivien tavoitteita, mikä seuraa erilaisista perinteistä ja käytännöistä eri maissa varsinkin tavoissa, joilla vuoropuhelua yrityksen ja henkilöstön kanssa toteutetaan. Työntekijöiden osallistumistavat voidaan jakaa karkeasti kahteen:

- yritykseen on perustettu yritys- tai työpaikkaneuvosto, jossa yhteiset asiat käsitellään, tai
- työnantajan yhteistoimintaosapuolena on työntekijöiden luottamusmies tai muu henkilöstöedustaja taikka työntekijöitä edustavan ammattiliiton edustaja.

Useissa maissa on kuitenkin samanaikaisesti käytössä molempia malleja edustavia osallistumiskäytäntöjä.

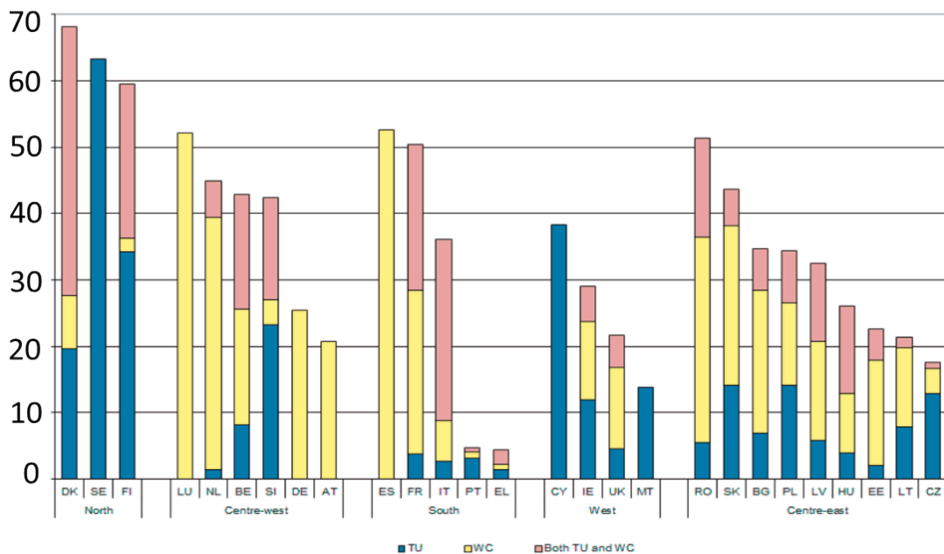
Lähes pelkästään yritys- tai työpaikkaneuvostoille rakentuva järjestelmä on käytössä Saksassa, Itävallassa, Hollannissa ja Luxemburgissa. Molempia osallistumistapoja on käytössä muun muassa Belgiassa, Ranskassa ja Italiassa kuitenkin niin, että niissä yritysneuvostoilla on vahvempi rooli. Luottamusmiesvetoinen osallistumistapa on Suomen lisäksi vallalla Tanskassa, Portugalissa, Kroatiaassa ja Sloveniassa. Ruotsissa, kuten muutamissa muissakin maissa henkilöstöä edustaa yhteistoiminta-asioissa asianomaisen ammattiliiton edustaja.

Se, minkä kokoisia yrityksiä yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaiset tiedottamis- ja kuulemismenettelyt on saatettu koskemaan, vaihtelee eri maissa. Esimerkiksi Saksassa ja Itävallassa yritykseen on työntekijöiden vaatiessa perustettava yritysneuvosto, jos sen toimipaikalla on vähintään 5 työntekijää. Yritysneuvosto

(Betriebsrat) on Saksassa valtaosassa yli 50 hengen työpaikoista, mutta vain viidenneksessä toimipaikoista, jotka ovat tätä pienempiä. Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräislaissa (Medbestämmandelag), jonka noudattamiselle ei ole asetettu yrityskokorajaa, jolloin sitä on noudatettava kaikissa työnantajayrityksissä. Sama tilanne on myös Virossa ja Portugalissa.

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä asetettu 50 työntekijän vähimmäisraja on asetettu Belgiassa, Bulgariassa, Unkarissa, Puolassa, Slovakiassa, Espanjassa ja Yhdistyneessä Kuningaskunnassa. Tätä alhaisempia rajoja on Suomen lisäksi Tsekin Tasavallassa, Tanskassa, Ranskassa, Italiassa, Latviassa, Liettuaassa, Luxemburgissa, Hollannissa, Romaniassa ja Sloveniassa.

Figure 5: Incidence of workplace representation, by country within IR regime



Base: all workplaces with 10+ employees

Source: ECS 2009

Workplace social dialogue in Europe: An analysis of the European Company Survey 2009

6 Yhteistoimintalain vaikutus työllisyyteen ja työllistämiseen

Yhteistoimintalain vaikutuksia yritysten työllistämiseen ei ole lain voimassaoloaikana seikkaperäisesti tutkittu. Työ- ja elinkeinoministeriö teki tosin tuoreeltaan vuonna 2010 julkaistun arviointitutkimuksen uuden yhteistoimintalain vaikutuksista ja siinä selvitettiin myös lain henkilöstövaikutuksia.

Haastattelututkimus kohdistettiin erityisesti lain soveltamispiiriin tulleisiin 20–29 henkilöä ja toisaalta 30–49 henkilöä työllistäviin yrityksiin. Siinä arvioitiin uuden lain vaikutuksia erilaisiin tapoihin hankkia työpanosta yrityksen käyttöön. Uudistuksella ei tutkimuksen perusteella ollut juuri lainkaan vaikutusta määräaikaisten tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttöön. Vaikutusta ei havaittu myöskään alihankinnan lisääntymisenä tai vuokratyövoiman käytön kasvuna. Samansuuntainen oli tulos koskien lain vaikutusta vakinaisen henkilöstön määrään yrityksissä. Jonkinlaisena puutteena tehdyssä arviointitutkimuksessa voi kuitenkin pitää sitä, että kohdejoukossa ei ollut juurikaan mukana uuden lain soveltamisrajan alapuolelle jääviä alle 20 henkilöä työllistäneitä yrityksiä.

Näkemyksiä lain työllistämisaikutuksista tiedusteltiin myös tämän selvityksen yhteydessä kuulluilta työmarkkinajärjestöiltä ja muilta asiantuntijoilta. Työnantajapuolta edustavien järjestöjen kuultavilla oli usealla näkemys, jonka mukaan 20 työntekijän kokoraja asettaa yrityksille jonkinasteisen kynnyksen palkkaamispäätökselle, jonka seurauksena yritys tulisi yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin. Näitä tilanteita oli tullut vastaan yksittäisten työnantajayrittäjien yhteydenotoissa. Palkansaajapuolen edustajat taas katsoivat olevan vaikeaa arvioida, onko yhteistoimintalaki vaikuttanut kielteisesti yritysten työllistämiskäytäntöihin. Kuultavien tietoon ei ole tullut tällaisia tilanteita. Palkansaajapuolen edustajat korostivat sitä, että jos yhteistoimintaa työpaikoilla saataisiin toteutettua nykyistä paremmin, sillä olisi

varmasti myönteistä vaikutusta yritysten toimintaan ja sen myötä myös työllistämiseen.

Tätä selvitystyötä varten hankituista tilastoista nähtävien tietojen perusteella yhteistoimintalain soveltamisalan laajentaminen vuonna 2007 myös 20–29 henkilöä työllistäviin yrityksiin ei näytä vaikuttaneen yleisemmin yritysmääriin lain soveltamisrajan ylä- ja alapuolella. Yritysten määrän lisääntyminen on ollut suhteellisesti suunnilleen samansuuruista 10–19 henkilöä ja 20–29 henkilöä työllistävässä kokoluokissa. Tilastolukujen perusteella ei myöskään ole nähtävissä, että lain soveltamisrajan alapuolelle jäävässä 10–19 työntekijän yrityskokoluokassa yhteenlaskettu henkilöstömäärä olisi kasvanut poikkeavalla tavalla. On epäilemättä ollut joitakin yksittäisiä tilanteita, joissa yritykseen on jätetty palkkaamatta lisähenkilöitä työsuhteeseen yhteistoimintalain soveltamisen välttämiseksi. Nämä tilanteet eivät ole ainakaan määrällisesti olleet niin lukuisia, että tämä näkyisi myös yritysten ja niiden yhteenlasketun henkilöstön lukumäärissä eri yrityskokoluokissa.

Vuoden 2017 pro gradu -tutkielmassa (Keskinen, Maija: Workplace cooperation and firm performance – Evidence from Finland) on käyty läpi 10.000 yrityksen osalta sekä henkilöstön kehitys että yrityksen tuottavuuden ja kannattavuuden kehitys vuosien 2003–2012 aikana käyttäen apuna Tilastokeskuksen työntekijä-työnantaja aineistoja sekä tilinpäätösaineistoja. Kohdejoukkoina olivat yhtäältä 20–29 henkilön ja toisaalta 10–19 henkilön yritykset. Tutkielmassa havaittiin, että 20–29 henkilön yrityksissä työntekijävirrat sekä sisään- että ulospäin olivat vuoden 2008 jälkeen hitaampia kuin yhteistoimintalain ulkopuolelle jääneissä yrityksissä. Myös kokoaikaisen henkilöstömäärän kasvu oli lain soveltamispiiriin tulleissa yrityksissä tilastollisesti merkitsevästi hitaampaa. Tutkielmassa ei kuitenkaan löytynyt merkkejä yritysten pysyvistä kerääntymisistä lain soveltamisalakynnyksen alapuolelle.

7 Yhteistoimintalain suhde paikalliseen sopimiseen

Tässä selvityksessä ei ole tarkoitus tarkastella paikallista sopimista, sen taustaa, mahdollisuuksia, toimivuutta tai kehittämistarpeita. Paikallisen sopimisen onnistumisen edellytykset käytännössä ovat kuitenkin yhteydessä yhteistoiminnan edellytysten ja toimivuuden kanssa, joten tämän johdosta niiden välistä suhdetta tarkastellaan lyhyesti.

Paikallinen sopiminen terminä voidaan ymmärtää hyvin laajasti. Sillä voidaan tarkoittaa joko työ- ja virkaehtosopimusten tai lainsäädännön mahdollistamaa kollektiivista tai yksilötason sopimista työpaikkatasolla. Useimmiten paikallisella sopimisella kuitenkin tarkoitetaan normaalisitovissa työ- ja virkaehtosopimuksissa annettua oikeutta sopia toisin työpaikkatasolla esimerkiksi palkankorotuksista tai työajoista. Työehtosopimusosapuolet voivat delegoida heille kuuluvaa säännöstämiskompetenssia paikalliselle tasolle haluamissaan asioissa lainsäädännön asettamissa rajoissa.

Osapuolina paikallisessa sopimisessa ovat työehtosopimuksissa määritellyt työnantajan edustaja(t) ja työntekijäpuolella (pää)luottamusmies, yksittäinen työntekijä, henkilöstöryhmä tai koko henkilöstö. Yhteistoiminnan osapuolina ovat yhteistoimintalain nojalla työnantaja ja yrityksen henkilöstö, mutta neuvotteluissa työntekijä, jota asia koskee ja hänen esimiehensä tai henkilöstöryhmän edustaja eli luottamusmies tai luottamusvaltuutettu tai työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja tai henkilöstöryhmän työntekijät yhdessä ja työnantajan edustaja. Käytännössä sekä paikallisen sopimisen että yhteistoimintaneuvotteluiden osapuolena henkilöstön edustajana toimii yleensä (pää)luottamusmies, jos sellainen on työpaikalle valittu.

Paikallisen sopimisen tarkoituksena on mahdollistaa sopiminen tietyistä asioista joustavammin ottaen huomioon yritysten erilaiset tarpeet sekä työntekijöiden

edut. Kumpikaan osapuoli ei voi itsenäisesti määrätä sopimuksen sisältöä, vaan sopiminen edellyttää nimenomaisesti molempien osapuolten suostumusta. Yhteistointitalaissa pyrkimyksenä on päästä asioista yhteisymmärrykseen, mutta useimmissa asioissa työnantajalla on itsenäinen päätösvalta ratkaista neuvottelujen kohteena olevat asiat.

Paikallisen sopimisen edellytyksistä, tarpeesta, menettelytavoista ja osapuolista on muutaman viimeisen vuoden aikana käyty aktiivista yhteiskunnallista keskustelua. Paineet paikallisen sopimisen lisäämiseen ovat kasvaneet. Yritysten toiminta on kansainvälistynyt ja yritys- sekä organisaatiorakenteet sekä toimintatavat vaihtelevat ja muuttuvat yhä nopeammin.

Paikallinen sopiminen edellyttää sitä, että työpaikalla on rakennettu luottamukselliset välit työnantajan ja henkilöstön edustajan sekä henkilöstön välille. Sopiminen vaatii tarvetta, osaamista, neuvottelutaitoja, tietoja, ymmärrystä ja kommunikointitaitoja. Avoimuus ja jatkuva vuoropuhelu luovat otollista maaperää sille, että neuvottelut voivat onnistua siten, että molemmat osapuolet kokevat hyötyvänsä sopimuksesta.

Normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ja lakiin perustuva yhteistoiminta tai yhteistoimintamenettelyssä syntynyt sopimus ovat oikeusperustaltaan ja oikeudelliselta ulottuvuudeltaan eri asioita, mutta ne voivat käytännössä myös kietoutua toisiinsa. Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta tulee työehtosopimuksen osa. Työehtosopimuslaissa on säädetty selkeästi työehtosopimusmääräysten sidottaisuudesta (TEhtol 4.1 § ja 6 §). Yhteistointitalaissa ei sidottaisuudesta ole säädetty, joten yhteistointintasopimuksella ei ole automaattista ja pakottavaa vaikutusta työsuhteisiin. Neuvotteluosapuolet ovat kuitenkin hyvin usein samat molemmissa, vaikka juridinen perusta, neuvotteltavat asiat ja oikeudellinen ulottuvuus ovat erilaisia.

Lähtökohdat yhteistointinnalle ja paikalliselle sopimiselle ovat käytännössä hyvin yhteneväiset. Avoin tiedonkulku ja vuoropuhelu sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen ja osallistamiseen tähtäävä yhteistointinta edesauttavat paikallisen sopimisen onnistumista käytännössä. Hyvällä yhteistointinnalla rakennetaan luottamusta ja paremmat mahdollisuudet myös paikallisen sopimisen onnistumiseen käytännössä. Tahtotila löytää yhteisymmärrys paikallisen sopimisen asioissa kasvaa, kun luottamus, vuoropuhelu ja aito yhteistointinta toimivat työpaikalla.

8 Yhteistoimintalain suhde työehtosopimukseen

Työmarkkinakeskusjärjestöjen väliset yhteistoimintaa koskevat yleissopimukset olivat kevääseen 2017 saakka valtaosassa työehtosopimuksia joko liitteenä tai työehtosopimuksen osana. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n irtisanottua pääosan keskusjärjestösopimuksista työnantaja- ja palkansaajaliitot ovat neuvotelleet kukin itsenäisesti, miten ja miltä osin mahdolliset keskusjärjestösopimukset ja niissä sovitut asiat on kirjattu ja jatkossa kirjataan alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

Yhteistoimintalaki sallii työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten poiketa lain 3–6 sekä 8 lukujen säännöksistä lukuun ottamatta 47 ja 48 §:iä koskien vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista. Työnantaja- ja työntekijäliitoilla voidaan katsoa olevan verrattain laaja toisin sopimisoikeus yhteistoimintalaissa säädetyistä asioista.

Työehtosopimukseen on voitu kirjata yhteistoimintalain säännökset sellaisenaan, viitata kyseisen lain säännöksiin tai käyttää mahdollisuutta poiketa lain säännöksistä. Kun yhteistoimintaa koskevat määräykset ovat osana työehtosopimusta, niihin liittyvät riidat on mahdollista saattaa työtuomioistuimen käsittelyyn. Muutoin yhteistoimintalakiin liittyvät riidat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

Yhteistoimintasopimuksella ei voida sopia heikennyksistä työehtosopimuksen määräyksiin eli vähimmäistasoon nähden, eikä myöskään heikennyksistä työsopimuksen olennaisiin ehtoihin ilman tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta. Yhteistoimintasopimuksella ei voida myöskään vapauttaa työnantajaa sidottuudesta työehtosopimuksen määräysten noudattamiseen.

Usein yhteistoimintamenettelyn osapuolena työntekijöiden edustajana toimii työehtosopimuksen perusteella valittu (pää)luottamusmies. Luottamusmiehellä on yleensä oikeus osallistua ammattiliiton koulutuksiin muun muassa yhteistoimintalaista. Luottamusmiehellä on myös oikeus saada ammattiliitoltaan asiantuntija-apua yhteistoimintamenettelyyn liittyen. Vastaavaa oikeutta osallistua ammattiliiton koulutukseen tai mahdollisuutta saada ammattiliitosta neuvonta-apua ei ole muulla henkilöstön edustajalla, ellei henkilö ole ammattiliiton jäsen.

Käytännössä työehtosopimuksen määräysten ja yhteistoimintalain päällekkäinen soveltaminen voivat aiheuttaa työpaikalla epäselvyyksiä. Tämä näyttäytyy erityisesti silloin, jos yhteistoimintamenettelyssä neuvoteltavat ja sovittavat asiat ovat ainakin osin päällekkäisiä työehtosopimusmääräysten ja sen neuvottelujärjestyksen mukaan käsiteltävien asioiden kanssa. Kyse voi olla esimerkiksi työvoiman vähentämiseen liittyvistä yhteistoimintaneuvotteluista ja työehtosopimukseen perustuvasta irtisanomisjärjestyksen noudattamisesta tai siirrosta tehtävästä toiseen.

Yhteistoimintalaissa on annettu laajat ja yksiselitteiset toisin sopimismahdollisuudet tietyissä asioissa valtakunnallisille työehtosopimusosapuolille. Tulkinnalliset ongelmat yhteistoimintalain ja työehtosopimuksen välisestä suhteesta ja soveltamisesta työpaikkatasolla johtuvat pääsääntöisesti työehtosopimuksen määräyksistä suhteessa yhteistoimintalaissa säädettyyn.

9 Yhteistoimintalain julkisuuskuva

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006 vp) todetaan, että yhteistoimintamenettely koetaan työpaikoilla irtisanomisajan jatkeeksi ja käytännössä laki on usein mielletty irtisanomislaki. Vuoden 2007 kokonaisuudistuksen jälkeen lain negatiivinen leima ei ole muuttunut, vaan vuosien kuluessa laki on muotoutunut niin käytännössä kuin julkisessa keskustelussa vahvasti irtisanomislaki. Työministeri Jari Lindström totesi myös tämän työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteessa (4.5.2018), että ”laki on mielletty julkisuudessa irtisanomislaki, eikä aivan syyttä”.

Irtisanomislain leimaa ja työvoiman vähentämistä korostava lain rooli ilmeni myös selvästi tätä selvitystä varten kutsuttujen kuultavien taholta. Lain varsinainen tarkoitus, eli vuorovaikutuksen ja myönteisen neuvottelukulttuurin edistäminen ja toteutuminen yrityksen toimintaa ja tuottavuutta parantavana sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia lisäävänä sekä tiedonkulkua varmistavana tekijänä on jäänyt erityisesti julkisessa keskustelussa, mutta myös käytännössä, huomattavasti vähemmälle huomiolle.

Mediassa yhteistoimintamenettelyä koskevat uutiset ovat käsitelleet lähes poikkeuksetta yritysten harkitsemia tai toteuttamia irtisanomisia. Mitä heikompi talouskasvun tilanne on, sitä enemmän yritykset irtisanovat henkilöstöä, jolloin yhteistoimintalain negatiivinen sävy korostuu vielä vahvemmin. Hyvin toimivasta yhteistoiminnasta ei mediassa kirjoiteta.

Työpaikkatasolla yhteistoiminta-sana on henkilöstön näkökulmasta yleensä epävarmuutta ja pelkoa herättävä tekijä. Yhteistoiminta tai yt:t mielletään lähes poikkeuksetta ikävänä asiana, josta seuraa työntekijöille jotain kielteistä. Työnantajat taas usein käynnistävät yhteistoimintamenettelyt vasta silloin, kun lain mukaan on pakko. Asenteet, ennakkokäsitykset, toimintatavat sekä lain soveltamisen painottuminen irtisanomistilanteisiin ovat murentaneet lain tarkoitusta ja julkisuuskuvaa laajasti.

10 Yhteistoimintalaki suhteessa yritystoiminnan ja työelämän näkymiin ja tarpeisiin 2020-luvulla

10.1 Yritystoiminnan rakenteet ja näkymät

Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan Suomessa oli vuonna 2016 kaikkiaan lähes 357.000 yritystä. Kun maatalousala jätetään laskuista pois, yrityksiä on runsas 283.000. Yhteistoimintalain piirissä oli vuonna 2016 noin 9.300 yritystä ja näissä henkilöstöä runsaat 920.000 työntekijää. Nykyistä yhteistoimintalakia säädettäessä arvioitiin, että sen piirissä tulisi olemaan soveltamisalan laajentamisen seurauksena noin 7.800 yritystä ja niissä 866.000 työntekijää. Lain piirissä olevien yritysten määrä lain soveltamisalan vuoden 2007 muutoksen jälkeen on vuoteen 2016 mennessä lisääntynyt 1.500 yrityksellä ja työntekijöiden määrä 54.000 työntekijällä.

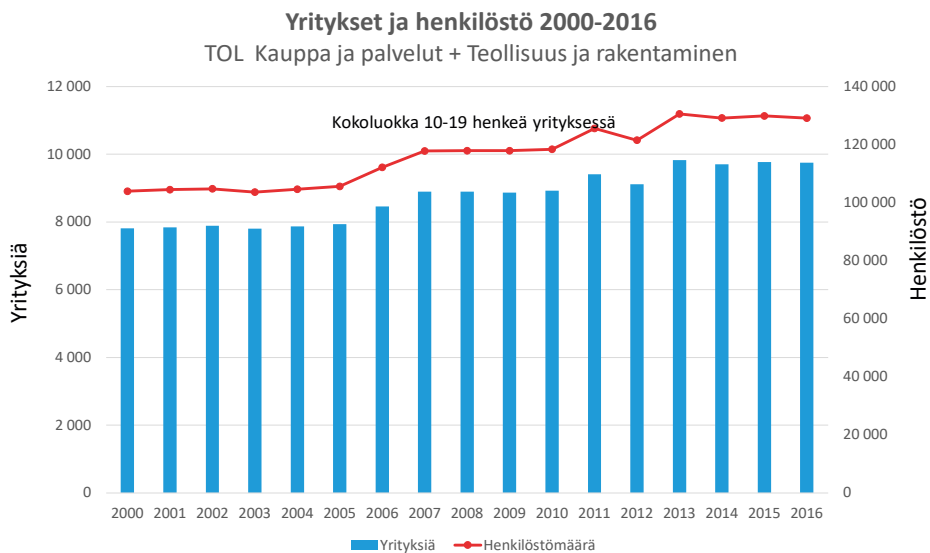
Yritysten ja henkilöstön lukumäärä 2016

	Yritykset	Henkilöstö
1 ... 4	318 375	251 925
5... 9	18 967	123 091
10... 19	10 158	135 054
20... 49	5 947	178 323
50... 99	1 796	121 510
100...249	954	144 207
250...499	319	111 907
500...999	162	108 778
1000...	112	253 310
Yhteensä	356 790	1 428 104

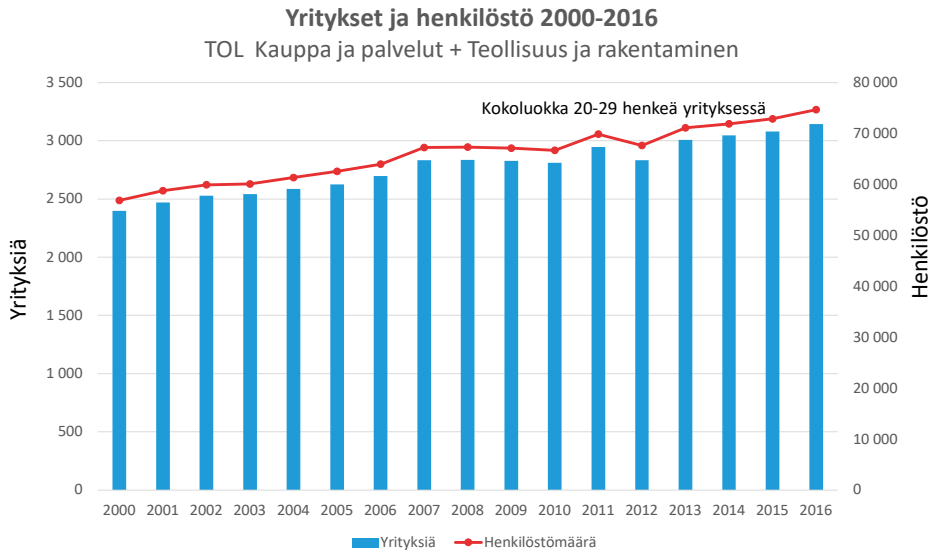
Lähde: Tilastokeskuksen yritysrekisteri

Tätä selvitystyötä varten saatiin Tilastokeskukselta käyttöön aikasarjat yritysten ja niiden henkilöstön lukumääristä vuosilta 2000–2016. Tiedot on jaoteltu yrityskokoluokittain seuraavasti: 1–9 henkilöä, 10–19 henkilöä, 20–29 henkilöä, 30–49 henkilöä ja vähintään 50 henkilöä työllistävät yritykset. Tiedot kattavat teollisuuden ja rakentamisen (toimialaluokat B-F) sekä kaupan ja palvelualat (toimialaluokat G-S).

Jos tarkastellaan Tilastokeskuksen aineiston avulla yritysten ja niiden henkilöstön lukumääriä eri kokoluokissa nykyisen yhteistoimintalain säätämisen jälkeisenä aikana, voidaan todeta, että mitään suurempia muutoksia ei ole tapahtunut lain soveltamisalan piirissä olevissa yrityksissä. Vuoden 2007 jälkeen, jolloin laki tuli voimaan, yritys- ja työntekijämääriin vaikutti vuonna 2008 alkanut taantumajakso. Yritysten ja niiden työntekijöiden lukumäärät alenivat kaikissa yrityskokoluokissa muutamien vuosien ajan noin vuosiin 2010–2011 asti, kunnes ne alkoivat taas vähitellen nousta. Vähintään 50 työntekijän kokoluokassa yritysten yhteenlaskettu työntekijämäärä on kuitenkin alentunut samaan aikaan, kun näiden yritysten lukumäärä on kasvanut.

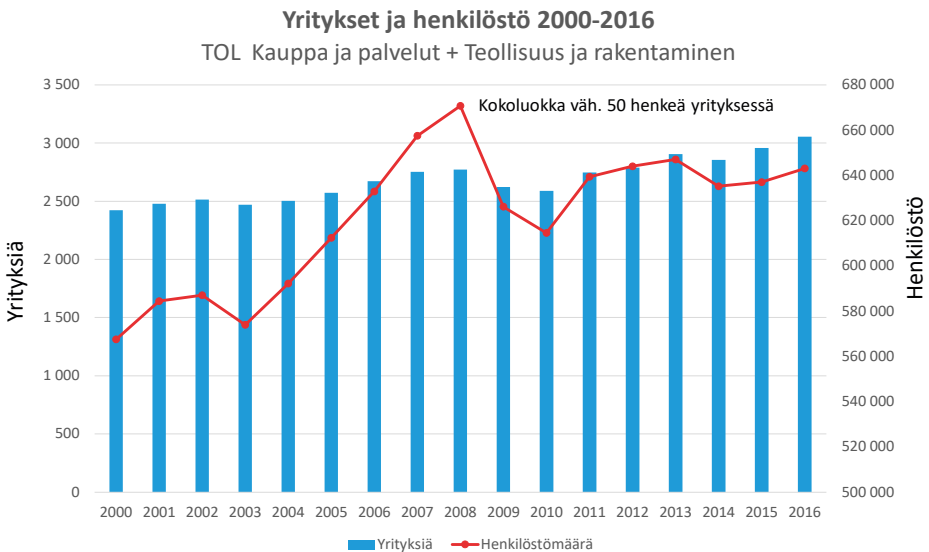
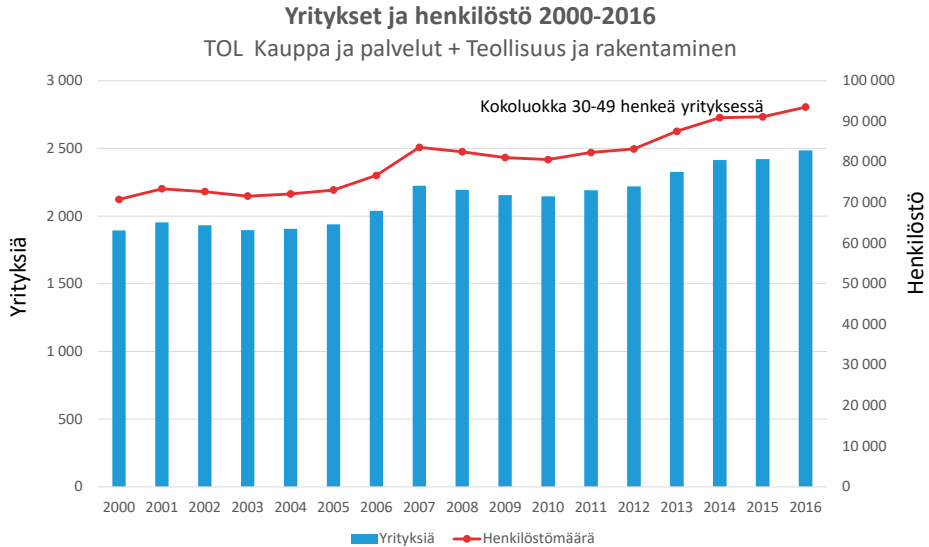


Kokoluokassa 10–19 henkilöä oli yhteistoimintalain voimaantuloaikaan vuonna 2007 8.900 yritystä ja niissä oli työntekijöitä 118.000. Vuonna 2016 tässä kokoluokassa oli 9.700 yritystä ja niissä henkilöstöä 129.000. Tässä yrityskokoluokassa yritysten määrä on kasvanut 800 yrityksellä ja niiden työntekijämäärä 11.000 työntekijällä.



Kokoluokassa 20–29 henkilöä, eli yritykset, jotka tulivat lain soveltamisen piiriin vuonna 2007, yritysten lukumäärä on kasvanut lain voimassaoloaikana noin 300:lla ja työntekijämäärä 7.400:lla. Kyseisen kokoluokan yritysten määrä vuonna 2016 oli noin 3.100.

Tilastoista nähtävien tietojen perusteella yhteistoimintalain soveltamisalan laajentaminen vuonna 2007 myös 20–29 henkilöä työllistäviin yrityksiin ei näytä vaikuttaneen yritysmääriin lain soveltamisrajan ylä- ja alapuolella. Yritysten määrän lisääntyminen on ollut suhteellisesti suunnilleen samansuuruista 10–19 henkilöä ja 20–29 henkilöä työllistävässä kokoluokassa.



Toimialojen välisessä tarkastelussa työpaikat ovat yhteistoimintalain voimassaolo-aikana siirtyneet selvästi kaupan ja palveluiden toimialoille teollisuuden ja rakentamisen aloilta. Teollisuuden ja rakentamisen aloilla työpaikkojen määrä on pysynyt jokseenkin samana tänä aikana kaikissa yrityskokoluokissa lukuun ottamatta vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Näiden suurempien teollisuuden ja rakentamisan

yritysten yhteenlaskettu työntekijämäärä on alentunut lain voimassaoloaikana noin 75.000:lla. Vastaavasti tämän kokoluokan kaupan ja palvelualojen yritysten työntekijämäärä on kasvanut samana aikana noin 59.000:lla.

Työnantajana toimivien yritysten lukumäärää Tilastokeskus ei tilastoi, mutta työnantajayrittäjien lukumäärä käy ilmi Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen rekistereistä. Työnantajayrittäjien määrä on viime vuosina selvästi alentunut. Työnantajayrittäjiä oli vuonna 2017 88.000, kun heitä on enimmillään ollut 94.000 vuonna 2015. Vähennystä on alle 10 työntekijän yrityskokoluokassa, jossa työnantajayrittäjiä on noin 70.000. Myös yksinyrittäjien lukumäärä on ensimmäistä kertaa alentunut vuonna 2017, kun se on ollut vuosikautia selvässä kasvussa. Verohallinto on arvioinut työnantajayritysten määrän olevan vuoden 2018 alkupuolella noin 137.000. Pienten työnantajayritysten ja yksinyrittäjien määrän alentuminen lienee osaltaan sidoksissa viime aikojen myönteiseen talouden kehittymiseen, jonka myötä palkkatyön mahdollisuuksia on avautunut yhä useammalle.

Palkansaajat ja yrittäjät 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Palkansaajat, 1000 henkeä	2 127	2 105	2 090	2 105	2 147
Työnantajayrittäjät (pl. maa-, metsä- ja kalatalous), 1000 henkeä	90	93	94	90	88
Yksinyrittäjät (pl. maa-, metsä- ja kalatalous), 1000 henkeä	168	173	177	183	171

Lähde: Tilastokeskuksen työvoimatutkimus

Se, että yritysraakenteessa on tapahtunut muutoksia, on merkinnyt muutoksia myös yritysten henkilöstölle työpaikkojen häviämisenä, uusien työmahdollisuuksien syntymisenä ja työtehtävien muutoksina. Ei ole oletettavaa, että muutosvauhti yritysraakenteissa ainakaan hidastuisi. Päinvastoin on syytä lähteä siitä, että työmarkkinoihin vaikuttavat suuret muutostekijät eli informaatio- ja kommunikaatioteknologian jatkuvasti nopeutuva kehitys, kansainvälisen kaupan muutoksen vaikutukset hyödykkeiden tuottamiskeinoihin sekä väestön ikärakenteen muutos joka tapauksessa aikaansaavat jatkuvia muutoksia yritysraakenteissa ja saattavat jopa nopeuttaa niitä. Uuden teknologian laajempi käyttöönotto yhä useammassa yrityksissä merkitsee työtehtävien tai töiden järjestelyihin liittyviä muutoksia, myös organisaatiomuutoksia. Väestön vanheneminen taas johtaa väistämättä siihen, että tarvitaan entistä enemmän terveys- ja hoivapalveluja tarjoavia palvelualan yrityksiä.

Suomessa katoaa vuosittain työpaikkoja noin 12 prosenttia, mikä tarkoittaa noin 500 työpaikkaa päivässä. Työpaikkoja myös syntyy jatkuvasti saman verran yritysten toteuttamien rekrytointien ja uusien yritysten myötä suhdannetilanteesta riippumatta. Toimipaikkojen henkilöstöstä vaihtuu noin 25 prosenttia vuoden aikana. (Kauhanen ym. Työn murros 2015).

Teknologian kiihtyvä kehitys ja globaali kilpailu haastavat yritysten toiminnan. Yritysten menestyminen on yhä vaikeampaa, jos ne eivät pysy teknologisessa kehityksessä mukana. Arvoketjut rakentuvat kansainvälistyvässä kilpailussa yhä pienempiin palasiin, mikä johtaa työn pirstaloitumiseen.

Uusi teknologia lisää yritysten mahdollisuuksia toimia tehokkaammin ja tuottavammin. Yritykset voivat ja niiden pitää uudistaa tuotanto- ja toimintatapojaan, mikä tarkoittaa yritysten jatkuvaa kehittämistä ja jatkuvia muutoksia henkilöstön näkökulmasta.

10.2 Työelämän muutokset ja tarpeet

Työn murroksen ja teknologian kehityksen vaikutukset työelämään

Teknologian kehitys, väestön ikääntyminen ja globaalit markkinat ovat keskeisiä tekijöitä, jotka muuttavat työmarkkinoita Suomessa nyt ja lähitulevaisuudessa (Kauhanen, Tulevaisuuden työmarkkinat 2014). Kaikki kolme tekijää vaikuttavat siihen, mitä ammatteja ja töitä Suomessa tehdään tulevaisuudessa, miten niitä tehdään ja missä niitä tehdään.

Teknologian kehitys on muuttanut ammattirakenteita erityisesti 1990-luvulta alkaen. Useiden tutkimusten (mm. Kauhanen ym. Työn murros 2015) ja tutkijoiden mukaan teknologian nopea kehitys johtaa siihen, että ammattirakenteet ja työn tekemisen tavat sekä sisällöt muuttuvat jatkossa aiempaa nopeammin. On arvioitu, että korkean osaamisen ja toisaalta matalamman osaamistason tehtävissä tulee olemaan kysyntää vastaisuudessaakin, mutta monenlaiset keskitason tehtävät ovat vähentyneet nimenomaan automaation ja tietotekniikan seurauksena.

Työn murroksesta ja työmarkkinoiden rakennemuutoksesta, tekoälystä, osaamisesta ja työn teon muotojen sekä työn tekemistapojen muutoksista käydään paljon keskustelua. Työelämän laadusta, työhyvinvoinnista, johtamisen ja esimiestyön muutostarpeista sekä vuorovaikutukseen ja aitoon yhteistoimintaan liittyvistä haasteista työn murroksen yhteydessä sen sijaan on keskusteltu vähemmän. Tulevaisuuden haasteena onkin, miten pystytään tarjoamaan laadukkaita ja hyviä työtehtäviä mahdollisimman monelle työkäiselle.

On todennäköistä, että tulevaisuudessa lähes kaikissa ammateissa joitakin tehtäviä voidaan korvata tietotekniikalla. Jotkut ammatit tulevat kokonaankin tehtäviksi muutoin kuin ihmistyönä. Tekniikkaa kehittämällä tähdätään siihen, että tehtävät voidaan suorittaa ja hyödykkeet valmistaa entistä tehokkaammin pienemmin tuotantopanoksien. Kehittämisen tuloksena teknologia täydentää ihmistyötä ja suorittaa rutiininomaisia tehtäviä, mutta ei poista tarvetta ihmisen tekemälle työlle. Teknologian vaikutukset lähitulevaisuudessa tulevat kohdistumaan enemmän työn sisältöihin ja työn tekemisen tapoihin.

Työn murrokseen ja tekoälyn kehittymiseen liittyvää julkista keskustelua leimaa useimmiten negatiivinen tai pelko ja epävarmuutta korostava sävy. Ammattien ja työpaikkojen katoamista korostetaan sen sijaan, että uusia ammatteja, työtehtäviä ja työpaikkoja syntyy kuitenkin jatkuvasti. Kaikkia uusia syntyviä ammatteja ja tehtäviä ei vielä edes tiedetä. Teknologian kehitystä ja sen todellisia vaikutuksia työelämään, osaamiseen ja eri kokosiin yrityksiin sekä henkilöstöön on ylipäättään vaikea täsmällisesti ennustaa.

Teknologian kehitys tulee väistämättä vaikuttamaan yritysten liiketoiminnan suunnitteluun, prosesseihin ja toimintaan, investointeihin sekä töiden organisointiin ja näiden myötä myös henkilöstöön ja johtamiseen. Muutosprosessien hallinta, niiden nopeus ja määrä heijastelevat työnantajan ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen.

Uuden teknologian käyttöönotto merkitsee useimmiten tuntevia muutoksia yrityksissä. Erityisesti pienemmissä yrityksissä kyse on usein resursseihin nähden hyvinkin suurista investoinneista. Uuden teknologian käyttöönotto johtaa usein henkilöstöä koskeviin töiden järjestelyihin liittyviin muutoksiin työpaikalla.

Jatkuvasti kehittyvän teknologian avaamat uudet mahdollisuudet sekä kaupan-
käynnin ja hyödykkeiden tuottamismahdollisuuksien muuttuminen maailmanlaa-
juisiksi ovat johtaneet siihen, että yhä useammassa yrityksessä joudutaan varautu-
maan ja reagoimaan entistäkin nopeammin vastaantuleviin muutoksiin.

Muutosten hyväksymistä ja ymmärtämistä edesauttaa laaja, ennakoiva ja mahdol-
lisimman avoin informaatio sekä vuorovaikutus työpaikoilla. Tärkeää on erityisesti
se, että henkilöstön muuttuviin osaamistarpeisiin kyetään reagoimaan ajoissa, jotta
esimerkiksi digitalisaation ja tekoälyn antamat mahdollisuudet pystytään työpaikal-
la hyödyntämään.

Teknologia ei tule korvaamaan sosiaalista pääomaa ja inhimillistä vuorovaikutusta,
jotka ovat ihmisille luonteenomaisia vahvuuksia koneisiin nähden. Sosiaalisen vuo-
rovaikutuksen merkitys saattaa jopa entisestään korostua teknologisessa yhteiskun-
nassa ja työpaikoilla, kun koneet voivat tehdä rutiininomaisia töitä ja kommunikaat-
tiolle sekä keskustelulle jää enemmän aikaa. Ihmisten välisessä kommunikoinnissa
korostuvat kielikuvat, kehon kieli, eleet, ilmeet, äänenpainot ja esimerkiksi ulkoinen
olemus. Kone ei kykene inhimilliseen ajatteluun, eikä monipuoliseen ilmaisuun.

Muutos on lähitulevaisuuden työelämässä jatkuvaa ja myös nopeutuvaa, eikä vain
poikkeuksellinen olotila. Tulevaisuuden työelämä vaatii sekä yrityksiltä että työn-
tekijöiltä sopeutumiskykyä. Sekä yrityksen menestymisen että henkilöstön hyvin-
voinnin kannalta ymmärrys ja tahtotila yrityksen yhteisen päämäärän tavoittelusta
edellyttää säännönmukaista ja jatkuvaa sekä ennen kaikkea eteenpäin katsovaa
ennakoivaa vuoropuhelua.

Osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä

Kansalaisten ja varsinkin työiässä olevien osaamistarpeita muuttavat ja lisäävät sekä
teknologian jatkuva kehittyminen että väestön ikärakenteen muuttuminen. Uu-
siutuva teknologia vaatii työssä olevilta valmiutta opetella ja omaksua uusia taito-
ja, jotta työntekijät pystyvät suoriutumaan työtehtävistään ja myös säilyttämään
"työmarkkinakelpoisuutensa". Yritysten näkökulmasta asia on yhtä lailla elintärkeä.
Työntekijöiden osaamisen jääminen jälkeen kehityksestä heikentää yrityksen me-
nenestymismahdollisuuksia.

Väestön ikärakenteen muutoksessa työikäisten suhteellinen osuus pienenee, mikä johtaa siihen, että työuria on kyettävä pidentämään. Työllisenä pysyminen vaatii jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja uuden oppimista. Niinpä ennakoivaan työuran aikaiseen oppimiseen ja joustavaan, mutta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen on sekä yhteiskunnan, työnantajien että yksilöiden panostettava.

Kouluttautuminen ja työuran aikainen osaamisen kehittäminen ovat investointeja. Kustannukset syntyvät välittömästi, mutta osaamisen hyödyt saattavat näkyä vasta tulevaisuudessa. Osaamisen kehittämiseen käytetty aika voi olla pois työntekijän työpanoksesta, mutta osaamisen lisääntyminen voi johtaa korkeampaan tuottavuuteen työpaikalla sekä henkilön mahdollisuuksiin pysyä työllisenä. Yrityksen näkökulmasta työntekijän kouluttaminen tai osaamisen kehittäminen on järkevää vain, jos siitä yritykselle aiheutuneet kustannukset tuottavat enemmän ja työntekijä pysyy yrityksessä töissä.

Koulutuskustannusten osuus työvoimakuluista on noin 1,5 prosenttia. Yritykset investoivat arviolta 1,5 miljardia vuodessa henkilöstökoulutukseen. Yhteiskunta tukee kouluttautumista muun muassa työvoimapolitiisella koulutuksella noin 250 miljoonaa euroa vuodessa, aikuiskoulutustuella noin 190 miljoonaa euroa vuonna 2016 ja opintotuella. Yritykset voivat saada verohelpotuksia tai koulutuskorvauksia. Tutkimustuotoinen koulutus on Suomessa useimmiten maksutonta. (Kauhanen: Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuranaikaisessa kouluttautumisessa 2018)

Teknologian kehittyminen tarkoittaa jatkuvaa osaamisvaatimusten lisääntymistä työelämässä. Tutkinto ei enää riitä työuran aikaisen työssä pysymisen perustaksi, vaan työssä pysyminen edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Yhteiskunnan kustantamiin tutkintoihin tähtäävällä koulutusjärjestelmällä ei kyetä kokonaan ja riittävän ajantasaisesti turvaamaan työmarkkinoiden edellyttämää osaamistarvetta tulevaisuudessa. Työuran aikaisesta osaamisen kehittämisestä tulee entistä tärkeämpää. Olennaista on, miten hyvin osaamistarpeiden muutoksia osataan työpaikoilla ennakoida sekä yrityksen että työntekijöiden näkökulmasta niin, että uuden teknologian käyttöönottamista ja kehittymistä pystytään parhaiten hyödyntämään.

Puutteet ajantasaisessa osaamisessa ovat haitallisia yrityksen kasvun ja menestymisen kannalta, mutta samalla henkilöstön työssä kehittymistä ja myös työllisyyttä

heikentävä tekijä. Työpaikalla tapahtuva ennakoiva osaamisen kehittäminen on sekä yrityksen että työntekijän edun mukaista.

Työhyvinvoinnin merkitys muuttuvassa työelämässä ja sen vaikutus työurien pidentämiseen

Hyvä työilmapiiri ja henkilöstön tyytyväisyys työpaikkaansa ja työhönsä luovat pohjaa sille, että muutoksia ja vaikeita asioita työpaikalla on helpompi kohdata. Työelämän laadun ja henkilöstön hyvinvoinnin merkitys korostuvat entisestään työelämän epävarmuuden ja muutosten myötä. Epävarmuus lisää pelkoa ja nakertaa luottamusta. Työhyvinvoinnin edistäminen ja siihen sitoutuminen on niin yrityksen kuin sen työntekijöiden edun mukaista.

Työntekijän näkökulmasta työn tekemisen tuloksellisuus rakentuu motivaation, osaamisen ja työhyvinvoinnin varaan. Työhyvinvointia ja osaamista edistämällä työtehokkuus kasvaa, millä on välitön vaikutus yrityksen tuottavuuden kasvuun. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia parantamalla voidaan myös lisätä tehollista työaikaa (Suomalaisen työn liitto: Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori 2016).

Sosiaali- ja terveysministeriön laskemien (vuonna 2014) mukaan menetettyjen työpanosten kustannukset ovat yhteensä noin 24–25 miljardia euroa vuodessa. Tämä sisältää sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannukset, presenteismin, työtapaturma- ja ammattitautikustannukset sekä terveydenhuoltomenot. On selvää, että osa näistä kustannuksista olisi vältettävissä panostamalla ennaltaehkäisevästi ja säännöllisesti työhyvinvointiin työpaikoilla.

Työhyvinvointi korreloi suoraan työssä jaksamiseen, työtehokkuuteen, motivaatioon, sitoutumiseen ja luovuuteen. Hyvinvoinnin kasvaessa myös sairauspoissaolojen määrät sekä työturvallisuusriskit laskevat. Tämä vaikuttaa luonnollisesti myönteisellä tavalla yrityksen toiminnan tuloksellisuuteen. Työhyvinvointiin panostaminen voi maksaa itsensä parhaimmillaan moninkertaisesti takaisin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti työyhteisön ilmapiiri, yrityskulttuuri, johtaminen sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa siihen, miten työpaikan toimintaa ja omaa työtä kehitetään. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu useasta osatekijästä.

Työväestön ikääntyminen ja työurien pidentämistavoitteen saavuttaminen edellyttävät työssä jaksamisen tukemista aiempaa enemmän. Työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyn merkitys tulee korostumaan entisestään, kun väestö ikääntyy ja työiässä olevien määrä vähenee.

Teknologian kehityksen myötä työn fyysinen rasittavuus vähentyy, mutta toisaalta henkinen kuormittavuus kasvaa. Tämä edellyttää uudenlaisia keinoja työssä jaksamisen ja ennakoivan työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen tukemiseksi.

Työnteon muotojen moninaistuminen

Yhteiskunnallisesta keskustelusta saa helposti käsityksen, että epätyypilliset työsuhteet olisivat lisääntyneet viime vuosikymmeninä. Tilastokeskuksen tilastot kuitenkin osoittavat, että työmarkkinoiden rakenne on pysynyt melko muuttumattomana 2000-luvulla.

Valtaosa työllisistä työskentelee yhä kokoaikaisissa ja vakituisissa työsuhteissa. Määräaikaisten osuus on pysynyt melko samana, mutta osa-aikaisten ja itsensä työllistäjien määrä on kasvanut, ja tämä trendi tulee todennäköisesti jatkumaan.

Suomessa käydään keskustelua alustataloudesta ja erityisesti itsensä työllistämisestä. Työtä tullaan tekemään tulevaisuudessa aiempaa enemmän globaaleilla alustoilla, väliaikaisissa verkostoissa ja muutoinkin kuin työsuhteessa (Työ- ja elinkeinoministeriön tulevaisuuskatsaus: Murroksesta uuteen kasvuun 2018). Nämä ovat kuitenkin tutkijoiden mukaan yhä marginaalisia ilmiöitä Suomessa 2020-luvulla. Suurempi muutos on ollut itsensä työllistäjien eli yksinyrittäjien määrän voimakas kasvu vuosituhannen vaihteen tilanteesta yli 50.000 yrittäjällä. Uudet työnteon muodot ovat joka tapauksessa tulleet jäädäkseen.

Teknologian kehityksen ja kansainvälistymisen myötä työ ei tule olemaan niin sidottua aikaan ja paikkaan kuin aiemmin. Työvälineet muuttuvat ja kehittyvät samalla kun työhön liittyvä joustavuus, etätöiden mahdollisuudet ja sen käyttöaste lisääntyvät.

Yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen kannalta on olennaista huomioida, että työn tekemisen erilaistuvat muodot mahdollistavat kaikkien yrityksessä työskentelevien osallistumisen ja vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Tulevaisuuden johtaminen

Työmarkkinoiden kansainvälistyminen, teknologian kehitys ja työn teon muotojen moninaistuminen haastavat johtamisen. Jatkuva muutos edellyttää organisaatioiden kykyä sopeutua muutoksiin entistä useammin ja nopeammin. Tämä edellyttää yrityksen toiminnan jatkuvaa kehittämistä sekä tiivistä vuoropuhelua ja henkilöstön osallistamista yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Yrityksen menestyminen markkinoilla edellyttää sitä, että yritys pyrkii löytämään keinoja tuottavuuden kehittämiseen. Kehittäminen asettaa tutkijoiden mukaan vaatimuksia johtamismenetelmille sekä edellyttää työntekijöiden osallistumista omaa työtään ja yrityksen toiminnan kehittämistä koskevaan päätöksentekoon. Työntekijöillä on oltava riittävät tiedot ja taidot osallistumiseen. (Castren ym. ICT ja palvelut 2013).

Yrityksen omistajien ja johtajien valmiudet käydä vuoropuhelua, jakaa tietoa ja tahto antaa vaikutusmahdollisuuksia työntekijöille lisäävät työntekijöiden vastuuta ja motivaatiota sekä sitoutumista työpaikkaan. Käskyttävä johtamismenetelmä ei kannusta yhteistoimintaan ja karsii työntekijöiden motivaatiota ja työtehokkuutta. Työelämän jatkuva muutos ja teknologian kehitys edellyttävät johtamiselta erilaisen verkostojen hyödyntämistä ja sosiaalista kanssakäymistä.

Johtamisessa onnistuminen ei perustu asemaan tai hierarkiaan, vaan persoonaan ja yhteisöllisyyteen. Johtajien ja esimiesten tehtävänä on luoda innostava ja motivoiva ilmapiiri, joka kannustaa yhdessä tekemiseen. Tämä edellyttää avoimuutta ja luottamusta. Johtaminen ei ole teoriaa, vaan käytäntöä, eikä vuorovaikutustaitoja opi lukemalla, vaan tekemällä ja kokemalla. (Hyppänen: Työhyvinvointi johtaa tuloksiin 2010)

Yhteisymmärryksessä tapahtuvan päätöksenteon suhde direktioon

Yhteistoimintalain tarkoituksena ei ole puuttua työnantajan direktio-oikeuteen siten, että liikkeenjohtovaltaa rajoitettaisiin. Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa ja direktion nojalla oikeus järjestää tuotannollinen toimintansa ja tehdä viime kädessä päätökset siitä, mitä toimintaa ja miten yrityksessä harjoitetaan. Direktiosta voidaan kuitenkin sopia esimerkiksi yhteistoimintamenettelyssä, tai työnantaja voi luovuttaa tai rajoittaa sitä, mutta ei kuitenkaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyä työsuhteen tunnusmerkistöä heikommaksi.

Direktio-oikeuden juridinen lähtökohta, merkitys ja oikeusvaikutukset on syytä erottaa tavasta, jolla työnantaja tosiasiaissa voi käyttää direktio-oikeuttaan yhteistoimintalaissa mainituissa asioissa. Yhteistoimintalaissa edellytetään, että ennen päätöksentekoa on lain edellyttämässä asioissa käytävä yhteistoimintaneuvottelut ja henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa tehtäviin päätöksiin niin, että työntekijöiden näkemykset otetaan huomioon. Tiettyjen asioiden osalta yhteistoimintalaissa edellytetään työnantajan itsenäisen päätösvallan sijaan yhteisymmärrystä ja joissakin asioissa henkilöstöllä on viimesijainen päätösvalta.

Työntekijöiden asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon osallistumisen sekä vaikutusmahdollisuuksien ja työn tulosten välillä on suora yhteys työtyytyväisyyden kasvuun ja tätä kautta yrityksen tuottavuuteen. Mahdollistamalla työntekijöiden osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen, asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon työntekijät kokevat itsensä ja työnsä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi, mikä lisää motivaatiota ja sitoutumista työpaikkaan.

11 Toimivan yhteistoiminnan edellytykset – mitä lailla voidaan säätää?

Toimivan yhteistoiminnan keinoista - oikeuksista ja velvollisuuksista - on mahdollista säätää lailla, mutta vain tiettyyn rajaan asti. Käytännössä yhteistoiminta rakentuu kuitenkin ihmisten välisen kommunikaation varaan, joka riippuu pitkälti sosiaalisen vuorovaikutuksen toimivuudesta jokaisessa yrityksessä. Lainsäädännöllä voidaan asettaa tietyt reunaehdot, oikeudet ja velvollisuudet sekä kannusteet vuorovaikutuksen edistämiseen, mutta kyse on myös asenteista ja tahtotilasta hyödyntää vuoropuhelun merkitystä yrityksen toiminnassa.

Seuraavaksi on kuvattu joitakin yhteistoiminnan toimivuuteen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä sekä niiden suhdetta sääntelyyn.

Luottamus

Quality of life in Europe -tutkimuksen mukaan suomalaisista 44 prosenttia suhtautuu täysin optimistisesti ja 45 prosenttia melko optimistisesti tulevaisuuteen. Suomi sijoittuu vertailussa aivan kärkipäähän verrattuna muihin Euroopan maihin. Työn murros, kiristynyt kilpailu, työelämän epävarmuus, jatkuva muutos ja yhteiskunnassa vallitseva vastakkainasettelun ilmapiiri kuitenkin heijastuvat jokaiselle työpaikalle ja työntekijöiden arkeen.

Yhteistoiminnan keskeinen tavoite on lisätä luottamuksellista ilmapiiriä, jotta yrityksen toiminta ja tuottavuus paranevat. Tästä huolimatta työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa on viime vuosina keskusteltu paljon luottamuksesta – tai enemmän sen puutteesta.

Hallittua kaaosta ja epävarmaa tulevaisuutta on mahdollista sietää, jos yrityksessä on asetettu yhdessä tai ainakin tiedostettu yhteinen päämäärä yrityksen näkymistä ja henkilöstön roolista. Yhteisen vision puuttuminen nakertaa luottamusta niin yritykseen kuin omaan työhön.

Luottamus rakentuu oikeudenmukaisuuden, ymmärryksen ja myönteisen tunteen ympärille. Kaikkien on voitava luottaa siihen, mitä on sovittu ja ymmärrettävä, miksi muutoksia tehdään.

Luottamuksen rakentaminen yrityksessä vaatii pitkäjänteistä ja jatkuvaa vuoropuhelua. Ilman yrityksen johdon, esimiesten, henkilöstön edustajien ja koko henkilöstön tahtoa saavuttaa luottamuksellinen ilmapiiri ei mahdollisuuksia toimivaan yhteistoimintaan ole olemassa.

Luottamus on ansaittava ja on myös itse oltava luottamuksen arvoinen. Luottamus kasvaa vähitellen, se perustuu sekä järkeen että tunteisiin, se on vastavuoroinen suhde ja siihen kuuluu riski (Maister ym. Luottamuksen arvoinen 2012). Luottamukseen ei voi pakottaa lainsäädännöllä. Lailla voidaan kuitenkin ohjata tai edellyttää menettelyihin, jotka edesauttavat luottamuksen rakentamista.

Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutus

Yhteistoimintalain tarkoituksena on kehittää työnantajan ja henkilöstön aitoa vuorovaikutusta. Yhteistoiminta ei siis ole yksinpuhelua tai toisen osapuolen sanelua. Toimiva yhteistoiminta edellyttää kykyä ja halua keskustella sekä kuunnella.

Ihmisten välinen kommunikaatio rakentuu pitkälti henkilökemioiden varaan. Toimivassa työyhteisössä hyväksytään erilaiset persoonat, ja keskustelu voi olla avointa ja jatkuvaa riippumatta erilaisista näkemyksistä ja persoonista.

Laissa ei ole mahdollista säätää toimivan vuoropuhelun pelisääntöjä. Lailla voidaan kuitenkin ohjata ja edesauttaa toimivan ja jatkuvan vuorovaikutuksen rakentumiseen.

Johtaminen ja esimiestaidot

Yhteistoiminta rakentuu pitkälti työnantajan aloiteoikeuteen. Henkilöstön edustajan tai henkilöstön aloiteoikeus yhteistoimintalaissa on huomattavasti suppeampi. Työnantajalla on myös oikeus evätä yhteistoimintaneuvottelut, mikäli hän ei pidä niiden aloittamista tarpeellisena.

Neuvottelujen aloiteoikeus ei ole tasavertainen nykyisessä laissa. Toimiva ja jatkuva yhteistoiminta rakentuu nykyisin siis pitkälti työnantajan, eli yritysjohton sekä esimiesten asenteisiin ja tahtotilaan keskustella ja neuvotella yhteistoiminnan hengen mukaisesti.

Yrityskulttuuri

Yrityskulttuuri on tapa, jolla yritys toimii. Se näkyy yrityksessä toimijoiden keskinäisissä suhteissa, siis varsinkin työnantajan ja työntekijöiden välillä samoin kuin työntekijöiden kesken, mutta myös yrityksen ja sen yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden välillä. Hyvä yrityskulttuuri ei synny eikä säily hyvänä itsestään, vaan vaatii jatkuvaa panostusta sen eteen. Täysin ratkaisevaa on yrityksen omistajatahon ja johdon toiminta ja tahtotila. Hyvä ja ulospäinkin havaittava yrityskulttuuri näkyy yleensä myös yrityksen toiminnan tuloksellisuudessa.

Hyvän yrityskulttuurin syntyminen vaatii muun muassa, että kaikki yrityksessä työskentelevät ymmärtävät yrityksen toimintatavan ja ansaintalogiikan samalla tavoin ja hyväksyvät ne. Kaikki työpaikalla työskentelevät on myös pidettävä koko ajan tietoisina yrityksen tilanteesta ja suunnitelmista niin töiden kuin talouden suhteen. Henkilöstön kanssa on myös syytä käydä säännöllisesti keskustelua näistä asioista ja antaa kaikille mahdollisuus osallistua oman tekemisensä kehittämiseen. Nämä kaikki vaativat yrityksen johdolta jatkuvaa aktiivisuutta, mutta näiden myötä kasvaa myös luottamus yrityksen johdon ja henkilöstön välillä.

Hyvä yrityskulttuuri on kiinni puhtaasti yrityksen omistajista ja johdosta, ulkopuolelta sitä ei voida synnyttää, mutta lainsäädännöllä asetetuilla toimintapuitteilla voidaan edesauttaa hyvän yrityskulttuurin aikaansaamista.

Vaikutusmahdollisuudet ja osallistaminen

Yhteistoimintalain keskeinen tavoite on lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia päätöksentekoon, joka koskee heidän työtään ja työpaikkaansa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksilla ja osallistumisella päätöksentekoon on vaikutuksia kohonneeseen työtyytyväisyyteen ja yrityksen tuottavuuteen. Yhdessä tekeminen voi parantaa työyhteisön ilmapiiriä, jolla on vaikutus työn tehokkuuteen ja sitä kautta yrityksen menestymiseen.

Vaikutusmahdollisuuksista - niiden tasosta, määrästä sekä sisällöstä - on mahdollista säätää lailla. Kyse on myös henkilöstön aloiteoikeuden laajuudesta ja vaikutuksista yrityksessä tehtäviin päätöksiin. Mitä laajemmin henkilöstön edustajilla ja henkilöstöllä on oikeus ja myös mahdollisuus käytännössä vaikuttaa ja osallistua yrityksen toimintaan ja siellä tehtäviin päätöksiin, sitä vahvemmin työntekijät sitoutuvat työhönsä ja kokevat työnsä merkitykselliseksi.

Tiedonsaanti ja ymmärrys

Yhteistoimintalain keskeisenä keinona lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on työnantajille säädetty tiedonantovelvollisuus. Laissa ei ole kuitenkaan säädetty siitä, miten ymmärrettävästi tiedot on annettava.

Tiedonsaanti laissa on rakennettu sekä velvollisuuksien että oikeuksien varaan. Osa tiedoista on annettava automaattisesti ja osa tiedoista on annettava henkilöstön edustajan pyynnöstä. Pyyntö edellyttää tietoa siitä, mitä tietoja ja milloin on oikeus pyytää. Kaikki tiedot edellyttävät osaamista ja ymmärrystä tiedon sisällöstä, tarkoituksesta ja vaikutuksista.

Yhteistoimintalaissa on säädetty henkilöstöryhmien edustajille oikeus käyttää tarvittaessa asiantuntijaa. Edustajalla on oikeus saada käsiteltävän asian kannalta tarpeellista tietoa sekä valmistautuessaan neuvotteluihin että niiden aikana. Tämä voi lisätä tietojen ymmärrettävyyttä.

Lailla on mahdollista säätää melko tarkasti tiedonantoa koskevat velvoitteet ja oikeudet. Tiedonsaannin ymmärrettävyydestä on mahdollista säätää täsmällisemmin tai asettaa reunaehdot tietojen käsittelylle niin, että ne olisivat mahdollisimman ymmärrettävässä muodossa.

Neuvottelutaidot

Yhteistoiminta on neuvotteluja ja sopimista. Neuvottelujen ja sopimisen onnistuminen riippuu pitkälti osapuolten osaamisesta, lain tuntemisesta sekä kyvystä neuvotella ja hakea yhteisymmärrystä.

Neuvottelutaitoja on mahdollista kehittää ja oppia esimerkiksi koulutuksessa. Muun muassa liitot tarjoavat jäsenilleen koulutusta omien sopimustensa ja käytäntöjensä mukaan. Neuvottelutaidoista – tasosta tai kyvystä - ei ole mahdollista säätää laissa, mutta koulutusoikeudesta ja osaamisen kehittämisestä on mahdollista säätää.

12 Yhteistoimintalain toimivuus käytännössä tutkimusten valossa

Yhteistoimintalain toimivuudesta on tehty joitakin tutkimuksia ja kyselyitä. Tähän selvitykseen on koottu keskeisiä havaintoja eri tahojen julkaisemista tutkimuksista ja kyselyistä sekä niistä tutkimuksista, joita selvityshenkilöille on toimitettu tätä selvitystä varten.

Työministeriön työpoliittisessa tutkimuksessa (Kairinen ym. Yhteistoiminta yrityksissä 2005) on tarkasteltu yhteistoimintalain keskeisten säännösten toteutumista ja toimivuutta, yhteistoimintamenettelyiden kulkua ja lopputulosta verrattuna muun muassa neuvottelujen alkuasetelmaan, muutostilanteiden hallintaan ja yhteistoimintakulttuureihin yrityksissä. Kyseinen tutkimus ajoittuu lain toimivuuteen ennen vuoden 2007 uudistusta.

Kyseisen tutkimuksen mukaan henkilöstön edustajista yli 80 prosenttia on kokenut vaikutusmahdollisuutensa henkilöstön vähentämistä koskevilla yhteistoimintaneuvotteluissa huonoiksi. Henkilöstön edustajista 70 prosenttia ja työnantajan edustajista 46 prosenttia on arvioinut, että työnantajan ratkaisu oli asiallisesti päätetty jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Työnantajista 80 prosenttia on katsonut, että neuvotteluvälvoite oli täytynyt siten, että oli pyritty aidosti neuvottelemaan sopimukseen pääsemiseksi. Henkilöstön edustajista näin koki vain 32 prosenttia.

Tiedottaminen on yrityksissä hoidettu henkilöstön edustajien enemmistön mukaan vähintään kohtalaisesti, mutta runsas neljännes on pitänyt tietojen antamista ja saantia melko huonona ja 11 prosenttia erittäin huonona.

Enemmistö vastaajista on kokenut yhteistoimintalain pääosin selkeäksi. Lähes neljäsosa henkilöstön edustajista on kuitenkin arvioinut säännökset epäselviksi. Eniten

epäselvyyksiä ovat vastaajien mukaan aiheuttaneet keskeiset yhteistoimintalakiin liittyvät seikat eli se, milloin kysymys on ollut yhteistoimintalain mukaisesta olennaisesta muutoksesta, mitkä asiat ovat edellyttäneet yhteistoimintamenettelyn käynnistämistä ja miten tietojen antaminen ja neuvotteluvaikeus on täytetty.

Tutkimuksen mukaan yhteistoiminta on kokonaisuudessaan koettu tarpeelliseksi ja hyödylliseksi ja sen avulla on voitu edistää henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia ja lisätä yrityksen vastuullisuutta henkilöstöstään. Moni henkilöstön edustajista on kuitenkin kokenut yhteistoiminnan merkityksen vähäiseksi työnantajan viimekätisen päätösvallan johdosta. Lisäksi tutkimuksessa on todettu olleen melko tavallista, että yhteistoimintaneuvotteluja on käyty vain velvoitteiden täyttämiseksi.

Tutkimuksessa on nostettu esiin runsaasti kehittämistarpeita henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien osalta. Erityisesti on mainittu yhteistoiminnan muutostarve muutostilanteiden hallinnasta työorganisaatioita kehittävään suuntaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (3/2010 Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä) on arvioitu vuoden 2007 yhteistoimintalakiuudistuksen vaikutuksia ja toimivuutta yrityksissä. Tutkimuksen mukaan melkein puolet henkilöstön edustajista ja työnantajista 40 prosenttia on arvioinut tuntevansa uudistuneen yhteistoimintalain vaatimukset välttävästi tai heikosti. Työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisellä on ollut tutkimuksen mukaan tietoisuutta lisäävä vaikutus yhteistoimintavelvoitteista.

Vuoden 2007 uudistuksessa lain soveltamisalan piiriä laajennettiin siten, että lakia sovelletaan pääosin myös 20–29 työntekijän yrityksissä. Tutkimuksen mukaan soveltamisalan laajentamisella koskemaan myös pienempiä yrityksiä ei ole ollut juurikaan vaikutusta vakinaisen henkilöstön määrään yrityksissä. Tutkimuksen mukaan uudistuksella ei ole ollut juurikaan vaikutusta myöskään epätyypillisten työsuhteiden, alihankinnan tai vuokratyövoiman käyttöön yrityksissä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien osalta 45 prosenttia henkilöstön edustajista on vastannut, että suunnitelmia ei oltu käsitelty yhteistoimintamenettelyssä lainkaan ja työnantajistakin 32 prosenttia. Henkilöstön edustajista 62 prosenttia ja työnantajista 83 prosenttia on todennut, että vuonna 2007 uudistettu yhteistoimintalaki ei ollut lisännyt ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen määrää ja kohdentamista. Vastauksissa on kuitenkin ollut suuria alakohtaisia eroja.

Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden huomioimisen osalta 82 prosenttia työnantajista on todennut, että ikääntyvien tarpeet on otettu jollain tavalla huomioon. Henkilöstön edustajista kolmannes on ollut sitä mieltä, että ikääntyvien tarpeita ei oltu huomioitu yrityksessä lainkaan.

Tiedottamisen osalta henkilöstön edustajista 28 prosenttia on pitänyt tiedottamisen riittävyttä heikkona tai välttävänä, kun työnantajien edustajista vain 12 prosenttia on ollut sitä mieltä. Näissäkin on ollut suuria alakohtaisia eroja. Yrityksen koolla ei kuitenkaan ole ollut juurikaan vaikutusta tiedottamisen riittävyyden arviointiin. Tiedottamisen ymmärrettävyyttä on pitänyt kiitettävänä 31 prosenttia työnantajien ja vain 26 prosenttia henkilöstön edustajista. Tyydyttävänä sitä on pitänyt 62 prosenttia työnantajien ja 54 prosenttia henkilöstön edustajista.

Vaikutusmahdollisuuksia työhönotossa noudatettaviin periaatteisiin ja käytäntöihin (ei sovelleta alle 30 työntekijän yrityksissä) on pitänyt melko huonoina neljännes henkilöstön edustajista ja 22 prosenttia työnantajien edustajista. Hyvinä tai melko hyvinä sitä on pitänyt 68 prosenttia työnantajien ja 60 prosenttia henkilöstön edustajista.

Vaikutusmahdollisuuksia henkilöstösuunnitelmaan on pitänyt noin puolet henkilöstön edustajista ja työnantajista 29 prosenttia huonoina tai melko huonoina. Koulutussuunnitelmiin vaikuttamismahdollisuuksia on pitänyt 30 prosenttia henkilöstön edustajista ja työnantajista 13 prosenttia huonoina tai melko huonoina. Hyvinä tai melko hyvinä vaikutusmahdollisuuksia on pitänyt kuitenkin 87 prosenttia työnantajista ja 70 prosenttia henkilöstön edustajista.

Vuokratyövoiman käyttöä koskeviin periaatteisiin koskevia vaikutusmahdollisuuksia on pitänyt yli puolet (53 prosenttia) henkilöstön edustajista huonoina tai melko huonoina ja työnantajista 48 prosenttia. Noin kolmannes henkilöstön edustajista on kokenut vaikutusmahdollisuuksiensa olleen huono tai melko huono yrityksen sisäiseen tiedottamiseen. Työnantajista näin on kokenut vain 11 prosenttia. Työvoiman vähentämistilanteissa työntekijöiden käytännön vaikutusmahdollisuuksia on pitänyt 63 prosenttia henkilöstön edustajista ja 51 prosenttia työnantajista huonoina tai melko huonoina.

Lain tulkintaan liittyvien ongelmien osalta tutkimuksessa on todettu, että työnantajat ovat nostaneet esiin muun muassa lain vaikeaselkoisuuden, tulkinnanvaraisuus-

den ja byrokraattisuuden. Henkilöstön edustajat ovat maininneet muun muassa tiedottamiseen liittyvät epäselvyydet, lain noudattamatta jättämisen sekä työvoiman vähentämistilanteissa esiintyneet tulkintaongelmat.

Tutkimuksen mukaan noin kolmannes työnantajista on pitänyt yhteistoimintalain toimivuutta välttävänä tai heikkona ja henkilöstön edustajista 17 prosenttia. Vain 9 prosenttia sekä työnantajista että henkilöstön edustajista on pitänyt lakia kiitettävänä.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työolobarometrin 2017 (3/2018) mukaan organisaation heikko taloustilanne näkyy heikentyneenä työhön sitoutumisena ja työtyytyväisyytenä. Tällöin hyvä tiedonkulku ja epävarmuuden kokemusten hallinta sekä myös vuorovaikutus korostuvat.

Töiden organisoinnissa ja tekemisessä tapahtuvia muutoksia on tutkimuksen mukaan ollut lähes kolmanneksella vastaajista omassa työssään. Toimintatapoja ja prosesseja on kehittänyt 67 prosenttia palkansaajista omassa työssään, ja tuotteita ja palveluita on kehittänyt 39 prosenttia vastaajista.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat työolobarometrin mukaan kohentuneet selvästi vuodesta 2006. Hyvät osallistumismahdollisuudet on ollut kuitenkin vain reilulla puolella (54 prosentilla) vastaajista, mutta toisaalta luku on ollut vuonna 2006 vain 30 prosenttia. Tässä on ollut selviä eroja eri ammattiryhmien osalta, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 68 prosenttia, toimihenkilöistä 53 prosenttia ja työntekijöistä 38 prosenttia on kokenut mahdollisuutensa osallistua hyväksi.

Ammatillisen osaamisen käytössä ja uusien ideoiden kehittämisessä ei tutkimuksen mukaan ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yritysten panostus henkilöstökoulutukseen on viime vuodet säilynyt lähes ennallaan. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on laskenut vuonna 2017 (54 prosenttia palkansaajista vuonna 2017), ja koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä on ollut laskussa (keskimäärin 4,2 vuonna 2017). Koulutukseen osallistumisessakin on ollut suuria eroja eri ammattiryhmien välillä, sillä ylemmistä toimihenkilöistä on osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen 64 prosenttia, toimihenkilöistä 56 prosenttia ja työntekijöistä 37 prosenttia. Myös ikäryhmittäin on ollut merkittäviä eroja, sillä

nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat ovat osallistuneet työnantajan koulutukseen selvästi harvemmin kuin 35–44-vuotiaat.

Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin ovat vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä (2001–2017) ne ovat jopa heikentyneet. Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia on ollut 24–43 prosentin välillä eri asiakohtien osalta. Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia on ollut 12–45 prosentin välillä.

Tietojen saannin, kehittymismahdollisuuksien ja vaikutusmahdollisuuksien osalta enemmistö (52–64 prosenttia) palkansaajista on arvioinut asioiden säilyvän ennallaan liittyen työpaikan tavoitteisiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin, itsensä kehittämiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin omaa asemaa ja työtehtävää koskien.

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n yrityskyselyn (2018) mukaan lähes 70 prosenttia yrityksistä on kohdannut rekrytointivaikeuksia. Osaajapulan suhteen jonkinlaisia vaikeuksia on kokenut 41 prosenttia kyselyyn vastanneista yrityksistä. Merkittävimpänä osaajapulan syynä (30 prosenttia vastaajista) on todettu työnhakijoiden puutteellinen ammattitaito, toisin sanoen ammattitaito ei vastaa yrityksen tarpeita.

SAK:n työolobarometrin 2018 mukaan uusi teknologia lisää selvästi työn osaamisvaatimuksia. Kuitenkin 40 prosenttia kyselyyn vastanneista on kokenut, ettei työnantaja ole järjestänyt riittävästi uuden teknologian käyttökoulutusta. Tutkimuksessa on todettu, että työnantajan järjestämän koulutuksen ja osaamisen välillä on selvä yhteys. Osaamisestaan varmojen osuus on selvästi suurempi niillä, joiden työnantaja on järjestänyt koulutusta riittävästi.

Suomen Yrittäjät on tehnyt kaksi kyselyä yhteistoimintalakiin liittyen vuonna 2007 ja 2010. Vuoden 2007 raportin mukaan yli 40 prosenttia vastanneista yrityksistä on arvioinut jättävänsä tulevaisuudessa henkilöstöä lisäämättä soveltamisalan laajenuksen vuoksi. Arvio on hyvin toisenlainen kuin työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (3/2010) on todettu. Myös alihankinnan, epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyövoiman käytön on arvioitu yrittäjien mukaan lisääntyvän, mikä on myös hyvin toisenlainen arvio kuin työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (3/2010) on todettu.

Yrittäjien kyselyn mukaan melko hyvin tiedottavia yrityksiä on ollut kummassakin kyselyssä 65 prosenttia ja työntekijöiden mielipiteet huomioon ottavia noin 70 prosenttia yrityksistä. Yrittäjät ovat pitäneet selvästi kyselyjen mukaan yrityksen toiminnan kannalta keskeisempänä vapaamuotoista keskustelua kuin virallista kanssakäymistä. Alle 30 hengen yrityksissä 48 prosenttia vastanneista vuonna 2007 on arvioinut ilmapiirin työnantajan ja työntekijöiden välillä hyväksi. Alle 30 henkilön yrityksissä ilmapiiri on heikentynyt vuoden 2010 kyselyn mukaan verrattuna vuoteen 2007.

Yrittäjien mukaan uudistuneen yhteistoimintalain ei ole arvioitu pääsääntöisesti vaikuttavan yhteisten asioiden hoitoon työpaikalla parantavasti eikä heikentävästi. Lain ei myöskään ole pääsääntöisesti uskottu vaikuttavan työntekijöiden ajankäyttöön. Taloudelliset kustannukset on sen sijaan kyselyn mukaan arvioitu taloudellisia hyötyjä suuremmiksi.

Yrittäjien kyselyn mukaan alle 30 hengen yrityksissä 30 prosenttia vuonna 2007 ja 44 prosenttia vuonna 2010 sekä alle 20 hengen yrityksissä 46 prosenttia vuonna 2007 ja samoin 46 prosenttia vuonna 2010 on arvioinut yhteistoimintalain vaikuttavan yrityksen rakenteeseen.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK on teettänyt vuonna 2016 kansalaiskyselyn yhteistoimintaan, työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen liittyen.

Tutkimuksen mukaan vain 54 prosenttia vastaajista on todennut, että työnantaja on antanut riittävästi tietoa työpaikan taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä sekä työpaikan tärkeimmistä tavoitteista. Vain 36 prosenttia vastaajista (yksityisellä sektorilla 31 prosenttia) on todennut saavansa työnantajaltaan riittävästi etukäteistietoa työpaikkaa ja työn tekemistä koskevista muutoksista. Ammattiryhmittäin vastauksissa on ollut merkittäviä eroja, eli ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välinen kuilu tiedonsaannin osalta on ollut suuri.

Vastaajista 57 prosenttia on kokenut, että on melko vähän tai ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työpaikan kehittämiseen. Ammattiryhmittäin on ollut merkittäviä eroja, eli työntekijöistä vastaava luku on ollut 66 prosenttia, toimihenkilöistä 57 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 42 prosenttia. Yksityisellä sektorilla luku on ollut 61 prosenttia. Pääosin mitä pienemmästä työpaikasta on ollut kyse, sitä paremmat vaikutusmahdollisuudet ovat olleet.

Henkilöstön ja työpaikan ylimmän johdon välillä käytävä keskustelu on ollut tasoltaan erittäin hyvää tai jokseenkin hyvää seuraavasti:

Säännöllistä 44 prosentin mielestä
 Luottamukseen perustuvaa 40 prosentin mielestä
 Avointa 37 prosentin mielestä
 Rakentavaa 38 prosentin mielestä
 Sitouttavaa 32 prosentin mielestä
 Motivoivaa 30 prosentin mielestä
 Laaja-alaista 30 prosentin mielestä
 Henkilöstön edustajien välillä käytävää 31 prosentin mielestä
 Innostavaa 25 prosentin mielestä

Tutkimuksen mukaan 57 prosenttia vastaajista on todennut, että työpaikalla edistetään melko huonosti tai ei lainkaan suunnitelmallisesti työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Yksityisellä sektorilla vastaava luku on ollut 61 prosenttia. Työntekijäsemassa olevilla vastaava luku on ollut 64 prosenttia, toimihenkilöillä 51 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 45 prosenttia.

Tutkimuksen mukaan 42 prosenttia vastaajista on todennut, että oma työnantaja tarjoaa melko huonosti tai ei lainkaan mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen. Tässä on ollut selviä eroja ammattiryhmittäin, sillä ylemmistä toimihenkilöistä näin on kokenut 25 prosenttia, toimihenkilöistä 37 prosenttia ja työntekijöistä 51 prosenttia. Yksityisen sektorin palkansaajista näin on arvioinut 48 prosenttia. Pääosin mitä pienemmästä työpaikasta on kyse, sitä heikommat mahdollisuudet ovat olleet.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK on osana Henkilöstön edustaja -barometriä kysynyt yhteistoimintaan ja työpaikan olosuhteisiin liittyvistä asioista. Viimeisin eli viides kysely on tehty vuonna 2017. Kyselyitä on tehty vuodesta 2011.

Barometrin mukaan henkilöstön informointi työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta sekä tiedonkulun riittävyys ovat heikentyneet jonkin verran viimeisimmän barometrin mukaan. Henkilöstöjohtamisen kehittämispainotteisuudessa sekä henkilöstön näkemysten huomioon ottamisessa päätösten valmisteluun työpaikoilla suunta on ollut laskeva.

Henkilöstön edustajien panostus luottamuksen ja yhteistyön kehittämiseen työpaikoilla on pysynyt barometrin mukaan pääosin ennallaan viime vuosien aikana. Sen sijaan henkilöstön edustajien arvio työnantajien panostuksesta luottamuksen ja yhteistoiminnan kehittämiseen on ollut joitakin vuosia aiemmin vaihtelevaa ja noususuunnassa, mutta aivan viime vuosina se on heikentynyt.

Sekä henkilöstön edustajien että heidän arvionsa mukainen työnantajien panostus työhyvinvointiin ja terveyteen on pysynyt melko ennallaan viimeisten vuosien aikana. Henkilöstön edustajien arvio työnantajien panostuksesta henkilöstön osaamiseen on sen sijaan laskenut.

Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM on tehnyt kaksi kyselyä yhteistoimintalakiin liittyen vuosina 2012 ja 2015. Vuoden 2012 kyselyn mukaan 42 prosentilla TEAM:n työpaikoista on käyty yhteistoimintaneuvotteluja vuonna 2011. Lomautuksia on ollut 18 prosentilla ja irtisanomisia 20 prosentilla työpaikoista vuonna 2011 ja vuonna 2014 lomautuksia on ollut noin 58 prosentilla ja irtisanomisia noin 67 prosentilla työpaikoista.

Vuoden 2012 kyselyn mukaan luottamusmiehistä 59 prosenttia on kokenut voineensa vaikuttaa yhteistoimintaneuvottelujen lopputulokseen. Luottamusmiehistä 60 prosenttia on kokenut omanneensa riittävät valmiudet neuvotteluihin. Eniten lisätietoa luottamusmiehet ovat kaivanneet siitä, mitä tietoja työnantajan on annettava, tilinpäätösten ja talouslukujen ymmärtämisessä, ratkaisuvaihtoehtoisissa sekä neuvottelutaidoissa.

Vastaajista 55 prosenttia on kokenut, että työnantaja on hallinnut neuvotteluprosessin asianmukaisesti. Suurimpina puutteina ja ongelmina luottamusmiehet ovat kokeneet työnantajan toiminnassa neuvottelujen aikana, että päätökset on tehty ennen neuvotteluja, työnantajalla ei ole ollut todellista halua neuvotella sekä tiedonsaannissa ja tiedottamisessa.

Vuoden 2015 kyselyn mukaan pääluottamusmiehistä noin 48 prosenttia on keskustellut työnantajan kanssa yrityksen tilanteesta säännöllisesti ja 39 prosenttia silloin tällöin. Pääluottamusmiehistä noin 47 prosenttia on kokenut aidosti pystyneensä vaikuttamaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputulokseen. Työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa on käsitelty noin 78 prosentissa työpaikan yhteistoimintaelimessä.

Päälouottamusmiehistä noin 74 prosenttia on kokenut omanneensa riittävät valmiudet neuvotteluprosessin läpikäymiseen. Eniten tietoa päälouottamusmiehet ovat kaivanneet siitä, miten vastata työnantajan vaatimuksiin, neuvottelutaidoissa sekä talouslukujen ymmärtämisessä ja vaihtoehtoratkaisuissa. Päälouottamusmiehistä noin 71 prosenttia on kokenut, että työnantaja on hoitanut yhteistoimintaprosessin asianmukaisesti. Suurimpina puutteina työnantajan toiminnassa päälouottamusmiehet ovat kokeneet, että päätökset on tehty jo ennen neuvotteluja, tiedonsaannissa, työnantajan asennoitumisessa ja haluttomuudessa neuvotella sekä tiedottamisessa. Kyselyn mukaan noin 45 prosenttia vastaajista on todennut, että yrityksessä on panostettu koulutukseen osaamisen parantamiseksi.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN on julkaissut vuonna 2015 tutkimusraportin Ylemmät toimihenkilöt YT-neuvotteluissa. Tutkimuksen mukaan yhteistoiminnan henki ei luottamusmiesten mukaan ole toteutunut yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla eli lain hengen mukaisesti. Lähes 80 prosenttia ylempien toimihenkilöiden edustajista on arvioinut, että henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet neuvotteluissa ovat olleet huonot. Keskeisenä syynä tähän on pidetty epätasa-arvoista asemaa neuvotteluissa ja vuorovaikutuksen puuttumista. Neuvottelut on koettu vain lain velvoitteiden täyttämiseksi.

Luottamusmiehistä kolme neljästä on katsonut, että tosiasialliset päätökset on tehty ylimmässä johdossa ennen neuvotteluja ja on koettu usein, että työnantajaa edustavilla neuvottelijoilla ei ole ollut todellista päätösvaltaa asioihin. Työnantajan edustajien näkemyksen mukaan henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet yhteistoiminnassa ovat olleet vähintään kohtuulliset eikä päätöksiä ole tehty ennen neuvotteluja.

Tutkimuksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen käyminen on luottamusmiesten mukaan tavallisesti heikentänyt työilmapiiriä, henkilöstön motivaatiota, luottamusta työnantajan ja henkilöstön kesken sekä myös työn tehokkuutta ja sujuvuutta. Kielteisiä vaikutuksia on ollut myös neuvottelusuhteisiin työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön sisäisiin suhteisiin.

Yhteistoimintalain mukaisten tietojen antamisen on katsottu tulleen hoidetuksi vähintään kohtalaisesti. Noin 40 prosenttia henkilöstön edustajista katsoo, että se on hoidettu hyvin. Viidenneksessä toimipaikoista tietojen antaminen on luottamusmiesten mukaan hoidettu huonosti, kuuden prosentin mielestä erittäin huonosti.

Ylempien toimihenkilöiden edustajista runsas neljännes on arvioinut henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet melko hyviksi tai hyviksi työhönotossa noudatettavien periaatteiden ja käytäntöjen osalta. Henkilöstösuunnitelmien osalta vastaava osuus on ollut kolmannes ja koulutussuunnitelmien osalta noin 50 prosenttia. Työnantajavastaajien arviot henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksista ovat olleet selvästi myönteisempiä. Työtilojen, työaikojen, töiden järjestelyn, yrityksen sisäisen tiedottamisen ja koulutussuunnitelmien osalta luottamusmiehet ovat tavallisesti kokeneet henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet vähintään melko hyviksi.

Luottamusmiehillä on usein ollut epätietoisuutta sen suhteen, kuinka yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvä tietojen anto tulisi hoitaa. Muita eniten epäselvyyttä aiheuttaneita säännöksiä tutkimuksen mukaan ovat olleet ne, mitkä asiat ovat edellyttäneet yhteistoimintamenettelyjen käynnistämistä, miten neuvotteluihin liittyvä tietojen antaminen ja neuvotteluvaikeus tulisi hoitaa ja millä tasolla neuvottelu tulisi käynnistää. Lisäksi on koettu vaikeaksi muutostilanteissa tietää, onko kyse yhteistoimintalain piiriin kuuluvasta olennaisesta muutoksesta.

Luottamusmiehistä noin 69 prosenttia ja työnantajan edustajista 88 prosenttia on vastannut, että ylempiä toimihenkilöitä koskien on kolmen viime vuoden aikana käyty henkilöstön vähentämiseen liittyviä neuvotteluja. Enemmistössä toimipaikoista neuvotteluja on käyty kolmen vuoden aikana useita kertoja, tavallisimmin 2–3 kertaa. Noin 80 prosentissa toimipaikoista, joissa neuvotteluja on käyty, on käyty tuotannollisin tai taloudellisin perustein toteutettavia irtisanomiseen tähtäviä neuvotteluja ja noin 60 prosentissa samalla perusteella lomauttamiseen tähtäviä neuvotteluja. Osa-aikaistamisesta on neuvoteltu runsaassa 12–15 prosentissa.

Noin kolmannes luottamusmiehistä on katsonut neuvotteluilmapiiriin olleen asiallinen mutta varautunut tai aidon vuorovaikutuksen puuttuneen, ja neljännes on kuvaillut sitä ainakin ajoittain kireäksi. Työnantajapuolen kommentit ovat olleet hie-man positiivisempia kahden kolmesta kuvaillessa ilmapiiriin vähintään asialliseksi, mutta osa on todennut vuorovaikutuksen puutteen, ajoittaisen kireyden tai huonon ilmapiirin ja riidat. Vajaa viidennes luottamusmiestä on ilmaissut jonkinlaisesta painostuksesta neuvotteluissa.

Kansainvälisissä yrityksissä toimivista luottamusmiehistä vain 37 prosenttia (teollisuudessa 38 %, palvelualoilla 36 %), on arvioinut lain hengen toteutuneen, kun

vastaava osuus kotimaisissa yrityksissä on ollut 53 prosenttia (teollisuudessa 57 %, palvelualoilla 50 %). Työnantajaa edustavista vastaajista yli 75 prosenttia, mutta henkilöstöä edustavista vastaajista vain alle 25 prosenttia on katsonut, että osapuolten asema on ollut neuvotteluissa riittävän tasavertainen.

Yhteistoimintaneuvottelujen käyminen on ylempien toimihenkilöiden edustajien mukaan yleensä heikentänyt työilmapiiriä, henkilöstön motivaatiota, luottamusta työnantajan ja henkilöstön kesken ja myös työn tehokkuutta ja sujuvuutta. Lähes puolet henkilöstön edustajista on arvioinut tuottavuuden kärsineen neuvotteluista. Noin kolmanneksen mielestä kielteisiä vaikutuksia on ollut myös neuvottelusuhteisiin työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön sisäisiin suhteisiin.

Työnantajaa edustavista vastaajista yli puolet on todennut työilmapiirin heikentyneen neuvottelujen takia. Noin kolmannes on arvioinut kielteisiä vaikutuksia olleen luottamukseen työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön työmotivaatioon. Lähes yhtä moni työnantajan edustaja on arvioinut kuitenkin työmotivaation ja työn sujuvuuden parantuneen neuvottelujen takia ja enemmistö työnantajan edustajista on arvioinut neuvottelujen jonkin verran parantaneen tuottavuutta ja työskentelyn tehokkuutta.

Enemmistö ylempien toimihenkilöiden edustajista ja työnantajan edustajista on todennut kuitenkin, että yhteistoiminnasta on merkittävää hyötyä henkilöstölle ja työnantajalle. Lähes kaikki luottamusmiesvastaajat ovat katsoleet, että henkilöstöryhmien edustajilla tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa valmisteilla oleviin asioihin jo nykyistä aikaisemmin. Työnantajavastaajien enemmistö on ollut toista mieltä.

Tekniikan akateemiset TEK on julkaissut vuonna 2014 Yhteistoiminnan henki hukassa -tutkimusraportin. Tutkimuksella on selvitetty jäsenten kokemuksia henkilöstövähennyksiä koskeneihin yhteistoimintaneuvotteluihin.

Vastanneista 46 prosenttia on ilmoittanut, että työpaikalla on käyty tuotannollisin ja taloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut viimeisten 12 kuukauden aikana. Neuvottelujen kohteena olleista vastaajista 53 prosentilla työsuhte jatkuivat ennallaan. Jonkin toimenpiteen kohteeksi joutui 38 prosenttia vastanneista (lomautuksista raportoi 10 % ja työsuhteen päättymisestä 18 % vastaajista).

Tutkimuksen mukaan työntekijät ja henkilöstön edustajat ovat yleisesti kokeneet, ettei kysymyksessä ole ollut aito neuvottelutilanne, vaan päätökset tai suunnitelmat on tehty jo aiemmin työnantajan toimesta, eikä lopputulokseen ole päässyt konkreettisesti vaikuttamaan. Neuvoteltavaa on ollut käytännössä vain vähän, eikä todellisesta yhteistoiminnasta ole ollut vastaajien mukaan kyse. Luottamusmiehet ovat kysyneet neuvotteluissa esittämään henkilöstön näkemyksiä tilanteesta ja tekemään ehdotuksia, mutta niitä ei tutkimuksen mukaan ole juurikaan huomioitu.

Media-ala on ollut voimakkaassa murroksessa digitalisoitumisen johdosta. **Yhteistä uuteen alkuun: toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta (Harju ym. 2017)** -tutkimuksessa on kuvattu toimittajien kokemuksia yhteistoimintaneuvotteluista. Tutkimuksessa on todettu, että neuvotteluihin ei työntekijäpuolella ole ylipäänsä osattu välttämättä varautua, vaikka toimialalla oli nähtävissä isoja muutoksia. Niissä tilanteissa, joissa yrityksen toiminta on tuottanut vielä voittoa, työntekijöille ilmoitus yhteistoimintaneuvotteluista ja todennäköisistä irtisanomisista on tuntunut käsittämättömältä ja epäoikeudenmukaiselta. Kuuden viikon neuvotteluajat on myös koettu pitkiksi, koska valtaosa näistä viikoista on ollut työntekijöiden kokemusten mukaan tyhjäkäyntiä.

Tutkimuksessa on nostettu esiin myös yhteistoimintaneuvottelujen kielteisiä pitkän aikavälin vaikutuksia, eli työmotivaation ja sitoutumisen heikentymistä, luottamuksen rapautumista, johtajien kykyjen kyseenalaistamista, epävarmuuden aiheuttamaa työilmapiirin myrkyttymistä, työn laadun heikentymistä sekä riskinottokyvyn ja luovuuden vähenemistä. Epäkohdaksi on nostettu myös se, että organisaation johto on tietoinen yhtiön tilanteesta jo aiemmin ja ehtinyt käsitellä epävarmuutta ja pelkoa, kun henkilöstön kriisitietoisuus herää vasta neuvotteluilmoituksesta. Tietämättömyyden ja epäonnistuneen viestinnän on todettu aiheuttavan työyhteisössä levottomuutta ja ruokkivan huhuja.

Diskuteerausta Impivaarassa-Selvityksessä yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla (Sitran selvityksiä 109, kirjoittanut Jukka Ahtela) vuodelta 2016 on todettu, että yhteistoimintalain alkuperäinen tavoite on kadonnut ja laista on tullut irtisanomislaki. Lain tavoitteita pidetään yleisesti ottaen kannatettavina, mutta toimivuutta kyseenalaistetaan, sillä tavoitteet ovat jääneet menettelytapojen varjoon. Selvityksessä on korostettu erityisesti luottamuksen ja hyvän johtamisen merkitystä sekä yhteyttä työpaikan yhteistoimintaan.

Selvityksen mukaan työnantajapuoli on painottanut yhteistoimintalain monimutkaisuutta, byrokrattisuutta sekä muotomääräyksiä. Käytännön hyöty lain edellyttämistä suunnitelmista on koettu vähäiseksi. Yhteistoimintalain tulisi mahdollistaa paremmin työpaikkatason aloitteellisuus, toimintavapaus ja päätöksenteko sekä kannustaa jatkuvaa kehittämiseen.

Selvityksen mukaan palkansaajapuolella on koettu, että henkilöstön vähentämismenettelyt ovat pelkkä muodollisuus, eikä laki anna henkilöstölle aitoja vaikuttamismahdollisuuksia. Lisäksi on korostettu varhaisempaa tiedottamista sekä ammattitaitoisempaa neuvotteluosaamista molemmin puolin. Yhteistoimintalaista on toivottu todellista työkalua työpaikan kehittämistoimintaan liiallisen muodollisuuden sijaan. Selvityksessä on tuotu esiin henkilöstön edustuksen merkitys yritysten hallinnossa luottamusta ja yhteistoiminnan edellytyksiä lisäävänä tekijänä.

Selvityksessä on tuotu esiin tarve uudistaa yhteistoimintalaki niin, että se olisi riittävän yksinkertainen, huomioisi erilaiset ja muuttuvat yritysraakteet sekä soveltuisi myös pienemmille työpaikoille. Lisäksi yhteistoiminnan tulisi tukea hyvää johtamista, osaamisen kehittämistä sekä mahdollistaa työntekijöiden parempi osallistuminen työpaikan toiminnan kehittämiseen. Selvityksessä on lisäksi muun muassa ehdotettu, että työvoiman vähentämistä koskevat säännökset siirrettäisiin työsopimuslakiin.

Paikallista sopimista koskevassa selvityksessä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 62/2015, kirjoittanut yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala) on ehdotettu muun muassa, että hallintoedustusta koskevan lain soveltamisalan alaraja lasketaan 100 työntekijään ja siirretään henkilöstön edustusta koskevat säännökset omaksi luvukseen yhteistoimintalakiin. Tarkoituksena olisi vahvistaa henkilöstön asemaa yritysten päätöksenteossa ja siirtää yhteistoimintalain kattaman yhteistoiminnan painopistettä toiminnan kehittämistä ja henkilöstön aseman parantamista koskeviin kysymyksiin.

Lisäksi selvityksessä on ehdotettu useita yhteistoimintalain säännöksiin tehtäviä muutoksia, muun muassa:

- lain 10 §:n (tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta) nimeen lisätään ”ja jatkuva tiedottaminen” ja 10 §:n 1 momentin 2-kohtaan lisätään tavoitteeksi edistää jatkuvalla tiedottamisella yhteistoimintaa ja paikallista sopimista.

- lain 16 §:ssä olevaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevaa säännöstä muutetaan siten, että säännöksen sanamuodossa ja sisällössä näkyy suunnitelman kytkeytyminen yrityksen liiketoiminnan suunnitteluun
- lain 41 §:n (tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille) 2 momentin säännöstä liikkeen luovutuksesta tiedottamisesta on ehdotettu muutettavaksi muodosta ”hyvissä ajoin” muotoon ”vähintään 14 vuorokautta ennen”
- lain 51 §:ää (neuvotteluvuorokauden täyttyminen) on ehdotettu selvennettäväksi siten, että siitä käy selvästi ilmi sopimismahdollisuuden laajuus
- lain 62 §:ää (hyvitys) on ehdotettu muutettavaksi siten, että hyvitys voidaan tuomita myös silloin, kun työntekijän työsuhteen ehtoja on muutettu irtisanomisperusteella ja yhteistoimintamenettely on ollut puutteellinen
- poistetaan lain 67 §:stä (rangaistussäännökset) viittaukset 34 ja 36 §:iin ja korvataan rikosprosessi näissä asioissa säätämällä hallinnollinen seuraamus, laiminlyöntimaksu. Sen tuomitsee tuomioistuimien ja sen enimmäismäärä olisi 15.000 euroa.

13 Kuultavien näkemyksiä yhteistoimintalain toimivuudesta ja kehittämistarpeista

Tätä selvitystä varten on kuultu kaikkia työmarkkinakeskusjärjestöjä, suurimpia työnantaja- ja ammattiliittoja, työelämän tutkijoita, työoikeuden asiantuntijoita, yhteistoiminta-asiamiestä, Suomen Yrittäjiä, asianajajia sekä työ- ja elinkeinoministeriön virkamiehiä. Kuulemisten tarkoituksena oli saada mahdollisimman kattava käsitys yhteistoimintalain toimivuudesta käytännössä sekä eri tahojen näkemyksiä siitä, miten yhteistoimintalakia tulisi kehittää. Kuultavilta pyydettiin näkemyksiä yhteistoimintalaista kokonaisuudessaan sekä erityisesti toimeksiannossa mainittujen kohtien osalta.

Seuraavaksi on kootusti kuvattu eri tahojen näkemyksiä yhteistoimintalain toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

13.1 Yhteistoimintalain vastaavuus työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella yhteistoiminta nähdään tärkeänä ja sen merkitys tulee todennäköisesti jopa korostumaan tulevaisuudessa. Hyvän ja toimivan vuoropuhelun sekä yhdessä tekemisen kulttuurin katsotaan edistävän yrityksen tuottavuutta, joka on yrityksen menestymisen edellytys.

Työnantajapuolella koetaan kuitenkin laajasti tyytymättömyyttä nykyiseen yhteistoimintalakiin. Lain maine koetaan huonoksi, ja se näyttäytyy ja on leimautunut pitkälti vähentämisneuvotteluiksi ja irtisanomisiksi. Laki koetaan myös byrokraattisena, vaikeaselkoisena, monimutkaisena ja kuormittavana. Neuvotteluihin tarvitaan usein juristin tai kokeneen HR-osaajan apua etenkin pienemmissä yrityksissä. Laki painottuu työnantajien mielestä liiaksi muotomääräyksiin sekä virheiden välttämiseen ja käyttämiseen. Niihin kuluu energiaa ja aikaa, mikä ei kannusta eikä tue aitoa ja avointa vuorovaikutusta.

Lakia pidetään myös jäykkänä ja käytännön työelämälle vieraana. Nykyisen lain katsotaan jopa estävän aidon ja oikean yhteistoiminnan. Yritysten ja toimintaympäristön muutos on jatkuvaa ja nopeaa. Siksi on käytännön elämälle vierasta, että esimerkiksi kerran vuodessa veloitetaan antamaan tietyt tiedot tai laaditaan suunnitelmat.

Erityisesti pienempien yritysten osalta hallinnollista taakkaa pitäisi työnantajapuolen mielestä keventää. Pienissä yrityksissä ei ole resursseja eikä osaamista, joten niiden osalta voisi olla kevennetty malli ja työpaikoilla muutoinkin enemmän toimintavapautta muotomääräysten osalta.

Yhteistoiminnan tarkoituksena ei työnantajapuolen mielestä pitäisi olla se, että kaikki asiat tehdään muodollisesti täsmällisesti oikein, vaan se, että mahdollistetaan aito vuorovaikutus ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen. Yhteistoiminnan toimivuus ei välttämättä ole kiinni laista, vaan yrityksen kulttuurista ja tahtotilasta. Jos työpaikalla ei ole luottamusta, yhteistoimintaa on vaikeaa edistää lailla.

Työnantajat näkevät myönteisenä sen, että henkilöstön kanssa puhutaan ja heitä osallistetaan. Todellista johdon ja henkilöstön välistä suunnittelua ja vuoropuhelua tulisikin korostaa. Jäykkiä pelisääntöjä tulisi kehittää sanktioista yhteistoimintaa kannustavampaan suuntaan. Lain pitäisi olla joidenkin kuultavien mielestä ennakkoivaa ja korostaa jatkuvaa yhteistoimintaa sekä vuorovaikutusta, mikä madaltaisi kynnystä kohdata ongelmia. Neuvottelut käynnistetään pääosin muutostilanteissa, mutta muutoin ei yleisesti ottaen neuvotella. Hyvinä aikoina käytävä jatkuva yhteistoiminta helpottaisi vaikeiden asioiden käsittelyä.

Yksityiskohtainen sääntely menettelytapojen osalta on työnantajapuolen mielestä johtanut siihen, että yrityksissä tehdään vain ja ainoastaan lain edellyttämät mini-

mit. Tämä ei tue avoimuutta eikä yhdessä kehittämistä. Muodollisten menettelytapasäännösten sijaan tavoitteena tulisi olla aidot ja avoimet neuvottelut sekä säännölliset keskustelut arjessa hyvän henkilöstöpolitiikan mukaisesti.

Ongelmalliseksi työnantajapuolella koetaan rajanveto sen suhteen, mikä on riittävä neuvottelua, mikä on neuvottelujen oikea hetki ja onko tietoa annettu riittävästi. Yrityksissä pelätään menettelyihin liittyviä virheitä ja lain rikkomista. Tahtoa olisi keskustella yhdessä henkilöstön kanssa muun muassa liiketoiminnan kehittämisestä ja investoinneista, mutta sanktioiden pelossa yrityksissä ”pelataan varman päälle”. Yhteistoimintaprosessit katsotaan osin jopa teatteriksi lain takia, eikä sitä tehdä osapuolten hyväksi.

Työnantajapuolella on myös kokemuksia siitä, että henkilöstön edustajilla ei ole aina halua neuvotella erityisesti työvoiman vähentämistilanteissa. Työnantajat katsovat, että muutosäännöksiä ja sanktioita käytetään joissain tilanteissa jarruttamaan yhteistoimintaprosessien etenemistä yrityksissä.

Toisinaan yrityksissä on epäselvyyksiä siitä, kenen tai keiden kanssa pitäisi neuvotella. On myös osaamattomuutta lain sisällöstä ja yhteistoiminnan koulutusta tulisikin saada joidenkin kuultavien mielestä enemmän työpaikoille. Erinäisten suunnitelmien laatimista pidetään ”himmelinä” ja liian monimutkaisena kokonaisuutena.

Työnantajapuoli on laajasti sitä mieltä, että laissa tulisi olla puitteet tai raamit, mutta neuvotteluprosessit määräaikaioineen voisivat olla väljemmin säännellyt. Se, mistä lain mukaan on pakko neuvotella, koetaan yrityksissä osin vaikeaksi. Tahtoa on ja se koetaan myös tärkeäksi, että henkilöstö on mukana kehittämässä yrityksen toimintaa. Mutta muotomääräykset ja yksityiskohtaiset menettelytapasäännökset eivät työnantajapuolen mielestä voi olla itse asiaa eli vuoropuhelua tärkeämpiä.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella ollaan laajasti sitä mieltä, että nykyinen yhteistoimintalaki ei vastaa työelämän eikä yritysten ja henkilöstön tarpeisiin, eikä laki ole pysynyt mukana työelämän ja yhteiskunnan muutoksissa. Nykylaki ei toimi, eikä se tue yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistyötä, kehittämistä eikä tuottavuutta. Lailla on hyvin kielteinen irtisanomislain leima. Laki on myös sekava.

Yhteistoiminta ja lain alkuperäinen tarkoitus koetaan kuitenkin erittäin tärkeäksi. Yhteistoiminnalla pitäisi hakea parasta etua yritykselle niin, että henkilöstö koetaan voimavaraksi, työntekijät saavat riittävästi tietoa ja heillä on aidot vaikuttamismahdollisuudet. Hyvän yhteistoiminnan katsotaan lisäävän tehokkuutta ja yrityksen kannattavuutta sekä tuottavuutta. Toimivan yhteistoiminnan keinoin luodaan hyviä työpaikkoja.

Yrityskulttuurin ja myös yhteistoimintalain tulisi palkansaajien mielestä olla enemmän henkilöstöä arvostava ja osallistava. Johtamiseen tulisi panostaa niin, että henkilöstö nähdään voimavarana eikä kustannuksena. Nykylaki nähdään liikaa prosessuaalisena lakina, ja siitä puuttuu aineellinen sisältö osaamisen, työhyvinvoinnin ja aidon vuorovaikutuksen osalta. Painopisteinä tulisivat olla jatkuva vuoropuhelu sekä työhyvinvoinnin, osaamisen ja johtamisen kehittäminen. Tulevaisuuden haasteina palkansaajapuoli näkee työn murroksen, työnteon tapojen muutokset ja erilaiset yritysrakenteet. Nämä pitäisi huomioida yhteistoimintalaissa ja yhteistoiminnan toteutumisessa myös käytännössä.

Palkansaajapuoli kokee, että lakia käytetään yrityksissä pääosin huonoina eikä hyvinä aikoina, jolloin olisi mahdollisuus rakentaa toimivan yhteistoiminnan edellyttämää luottamusta. Lain tulisi tukea jatkuvaa ja ennakoivaa yhteistoimintaa sekä myönteistä neuvottelukulttuuria positiivisen toiminnan ja tuottavuuden kehittäjänä. Lain tulisi myös kannustaa siihen, että henkilöstöä osallistetaan enemmän päätöksentekoon ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet olisivat laajemmat. Yhteistoimintalain tulisi olla positiivisesti kannustava, jolloin sanktiot eivät voi toimia lähtökohtana.

Palkansaajapuolella nähdään melko laajasti niin, että jos rakennetaan hyvin toimiva yhteistoimintaa aidosti edistävä laki, byrokratiaa voidaan osittain purkaa. Jatkuvan keskustelukulttuurin mallilla olisi enemmän painoarvoa kuin muodollisella päätöksenteolla. Jos yhteistoiminnan sisältö toteutuisi laissa riittävän hyvin, määrämuotoisuutta voitaisiin keventää jonkin verran. Liiallinen määrämuotoisuus katsotaan pienille yrityksille palkansaajapuolellakin hallinnollisesti rasittavaksi. Samalla kuitenkin nähdään, että yhteistoimintalain tulisi ulottua kaiken kokoisiin yrityksiin.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Teknologian kehitys, globaalit arvoketjut ja väestön ikääntyminen muuttavat työmarkkinoita voimakkaasti. Vaikutukset näkyvät ammattirakenteiden muutosten kautta. Yhteistoimintalain sisältö on rakennettu enemmän vakaaseen toimintaympäristöön, jolloin muutokset olivat poikkeuksia. Muutosnopeus on kiihtynyt, ja työn tekemisen tavat muuttuneet ja muuttuvat yhä. Yhteistoimintalaissa ja käytännön yhteistoiminnassa tulisi huomioida teknologian aiheuttamat muutokset työn sisältöön. Osaamistarpeiden ennakointiin tulisi panostaa työpaikkatasolla.

Tutkijoilla on vahva yleinen käsitys, että hyvä yhteistoiminta parantaa tuottavuutta. Samoin hyvällä johtamisella on positiivinen vaikutus. Kannustavat osallistumisjärjestelmät ovat toimiva tapa lisätä tuottavuutta. Mittaristoa tai vaikuttavuutta on kuitenkin luotettavasti ja täsmällisesti vaikea rakentaa. Lain tulisi kuitenkin kannustaa voimakkaammin yhteistoimintaan.

Joidenkin kuultavien mielestä nykylaki on liian reaktiivinen. Työelämä on murroksessa, joten yhteistoimintalain tavoitteena pitäisi olla selkeämmin muutosten ennakointi ja niiden hallinta. Yhteistoiminta ja vuorovaikutus koetaan entistä tärkeämmäksi tulevaisuuden työelämässä. Johtaminen, tuottavuus, työhyvinvointi ja osaaminen ovat keskeisiä yhteistoimintaan liittyviä elementtejä, jotka tulisi huomioida laissa. Yhteistoimintalain tulisi toimia paremmin johtamisen välineenä. Nykyisessä yhteistoimintalaissa korostuvat irtisanomisten lisäksi suunnitelmat, joiden tulisi kohdistua myös enemmän tulevaisuuteen ja muutosten ennakointiin.

Nykyisen lain ensimmäisessä pykälässä mainitaan työvoimaviranomaiset, mikä leimaa jo lain tarkoitusta korostaen työvoiman vähentämistilanteita. Lain tulisi olla selkeämmin kehittämis- ja osallistumislaki, joka kannustaa jatkuvaan yhteistoimintaan, mutta velvoittaa muutostilanteissa. Kokemukset ja empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet, että huonosti hoidetut yhteistoimintamenettelyt ovat heikentäneet työpaikan ilmapiiiriä jopa vuosiksi, mikä on estänyt myös paikallisen sopimisen käytännössä yrityksessä.

Lakia pidetään myös monimutkaisena ja osittain epätasällisesti kirjoitettuna. Käsitteet ovat joiltain osin epäselviä ja perustelut puutteellisia. Yhteistoiminnan merkitystä tulisi vahvemmin korostaa ja rajaa tulisi alentaa sekä rakentaa yksi selkeä työsuojelua ja yhteistoimintaa sääntelevä järjestelmä.

Muutamien kuultavien mielestä nykyinen yhteistoimintalaki perustuu epäluottamukseen ja jopa estää yhteistoiminnan. Yhteistoimintalakia pidetään välttämättömänä pahana, jonka mukaiset velvoitteet tehdään pakosta irtisanomistilanteissa. Lain 8 luku on korostunut, mutta muu yhteistoiminta ei näyttäyty juurikaan. Erityisesti pienissä yrityksissä lakia pelätään. Laki on myös sekava ja menettelysäännökset monimutkaisia. Hyvä henkilöstöpolitiikka edesauttaa yrityksiä selviämään lain edellyttämistä vaatimuksista paremmin. Laki ei kuitenkaan kannusta hyvään henkilöstö- ja yrityskulttuuriin.

Lain henki on kadonnut, kun etsitään vain toisen osapuolen virheitä. Koko ajattelun tulisi muuttua niin, ettei syynätä virheitä, vaan annetaan painoarvoa hyvälle yhteistoiminnalle ja vuorovaikutuksen rakentamiselle. Tiukat määräajat eivät edistä jatkuvan vuoropuhelun rakentamista.

13.2 Vaikutukset työllistämiseen

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella arvioidaan, että yhteistoimintalain soveltamisalan rajauksilla on jonkin verran tai joidenkin mielestä jopa selvästi kielteisiä vaikutuksia työllistämiseen. Kyse on lähinnä siitä, että pienet yritykset pelkäävät lain velvoitteiden monimutkaisuutta ja hallinnollista taakkaa. Erityisesti monenlaisten muotomääräysten ja määräaikaisten katsotaan olevan omiaan nostamaan työllistämiskynnystä. Erään tahon mielestä yrityksiä voidaan jopa jakaa sen johdosta, ettei tarvitsisi olla yhteistoimintalain piirissä.

Työnantajapuolella todetaan kuitenkin, että näkemys työllistämisen vaikutuksista perustuu puhtaasti tuntumaan, eikä tutkittuun tietoon. Todellisten vaikutusten suuruutta on vaikea arvioida. Sitä pidetään kuitenkin vaikuttavana seikkana, että soveltamisalan rajan kohdalla pienille yrityksille tulee kerralla merkittävä määrä velvoitteita ja erityisesti sanktioiden uhkaa saatetaan pohtia. Pienissä yrityksissä ei välttämättä ole osaavaa henkilöstöhallintoa, joka tuntisi lain sisällön.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella todetaan laajasti, että vaikutuksia työllistämiseen on vaikea arvioida. Lain ensisijaisena tarkoituksena ei pidä nähdä työllisyyden edistämistä, vaan työpaikan toiminnan kehittäminen, mikä edistää tuottavuutta ja sitä kautta myös työllisyyttä. Jos yhteistoiminta toimisi käytännössä, sillä olisi palkansaajapuolen mielestä työhyvinvointia ja tuottavuutta edistävä sekä työllisyyttä lisäävä vaikutus. Lain ei myöskään nähdä olevan työllistämisen este silloin, kun yhteistoiminta, vuoroaikutus ja tiedonkulku yrityksessä toimivat.

Myös koulutus-, osaamis- ja muutosturvasäännösten katsotaan palkansaajapuolella edistävän työllisyyttä. Irtisanovien yritysten osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen liittyviä velvoitteita täsmentämällä helpotettaisiin kohtaanto-ongelmaa työmarkkinoilla.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Yhteistoimintalailla ei koeta olevan juurikaan vaikutusta työllistämiseen. Laki ei ole työllistämislaki, vaan työpaikkaa kehittävä laki. Erään kuultavan mukaan, jos yrityksessä on työvoiman tarve ja kasvun mahdollisuudet, yhteistoimintalaki tuskin estää työllistämistä. Silloin ollaan jo kuultavan mukaan väärissä lähtökohdissa lain tarkoitusta ja tavoitteita ajatellen, mikäli yhteistoimintalaki nähdään työllistämisen esteenä.

13.3 Soveltamisala ja -rajausten tarkoituksenmukaisuus

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella nähdään melko laajasti, että lain soveltamisalarajaa tulisi nostaa direktiivin mukaiseen 50:een työntekijään lähinnä siitä syystä, että pienissä yrityksissä ei ole aikaa monimutkaisten lain edellyttämien muotomääräysten noudattamiseen. Toisaalta joidenkin mielestä rajalla ei ole merkitystä etenkin silloin, jos muotomääräyksistä olisi mahdollista sopia työpaikkatasolla laajemmin.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella nähdään laajasti, että soveltamisalaraja tulisi laskea joko 10:een työntekijään tai koskemaan kaikkia yrityksiä. Lain rakennetta uudistamalla, lakia selkiyttämällä ja byrokratiaa keventämällä sen soveltaminen ei olisi kohtuutonta pienille yrityksille. Yksi raja olisi myös parempi ja selkeämpi kuin nykyisin mukaiset kaksi rajaa. Palkansaajapuolella nähdään, että toimivan yhteistoiminnan tavoitteet ja vaikutukset voisivat hyödyttää kaikkia yrityksiä. Laissa tulisi olla vähimmäisvelvoitteet tukemaan yhteistoiminnan toteutumista.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Joidenkin kuultavien mielestä nykylaki on pienille yrityksille hallinnollisesti haastava. Yksi raja olisi tarkoituksenmukaisempi. Raja pitäisi laskea 10:een työntekijään, jolloin laissa voisi olla joitakin poikkeuksia pienemmille yrityksille. Näytöllisesti on toisinaan haastavaa osoittaa, milloin soveltamisalaraja on täyttynyt.

13.4 Yhteistoimintalaissa säädettävät asiat

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella nähdään melko laajasti niin, että nykylaissa olevat asiat ovat kaikki tarpeellisia. Sitä pidetään hyvänä, että laissa on selkeästi säädetty, mitkä asiat ovat lain piirissä. Laissa olevaa terminologiaa tulisi kuitenkin selkiyttää, jotta tulokinnanvaraisuuksia voitaisiin vähentää. Lisäksi lain ja työehtosopimusten välistä suhdetta ja ensisijaisuuden määrittelyä pidetään osin ongelmallisena. Toisaalta on myös yksittäisiä näkemyksiä siitä, että esimerkiksi vuokratyövoiman tai alihankinnan käyttöä koskevien periaatteiden säännöksiä ei hyödynnetä ja ne ovat tämän johdosta turhia.

Lakia voitaisiin kehittää ennakoivampaan suuntaan. Sekä positiivisista että haastavista muutoksenäkymistä pitäisi avoimesti kertoa. Erään tahon mielestä hallintoedustusta voitaisiin laajentaa niin, että henkilöstön edustaja voisi osallistua paremmin päätöksentekoon. Liiketoiminnan kehittäminen, investoinnit, digitalisaatio ja tulevaisuuden näkymien käsittely yhdessä pitäisi olla kaikkien yhteinen etu yrityksissä.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella korostetaan erityisesti teknologian kehityksen edellyttämää ennakoivaa osaamisen kehittämistarpeiden huomiointia. Jatkuvan muutoksen tilassa yhteistoimintalaissa tulisi huomioida vahvemmin muun muassa muutosturva, henkilöstön jatkuva osaamisen kehittäminen sekä yksilöidyt osaamistarpeiden kartoitukset, uuden teknologian käyttöönotto sekä häirinnän ehkäisy. Erilaisten lain edellyttämien suunnitelmien osalta työpaikoilla koetaan olevan isoja puutteita, ja joidenkin kuultavien mielestä suunnitelmia voisi järkeistää ja yhdistää niin, että niiden hyödyntäminen ja seuranta toimisivat paremmin.

Tiedonsaannin osalta palkansaajapuoli kokee, että ajantasaisuutta, selkeyttä ja ymmärrettävyyttä tulisi lisätä. Henkilöstön edustajilla tai henkilöstöllä ei ole riittävää osaamista tulkita taloudellisia tietoja. Henkilöstön edustajien ajankäyttöä olisi myös täsmennettävä. Erään tahon mielestä pitäisi olla lakisääteinen velvoite esimieskoulutuksesta ja säätää koulutusvaltuutetusta. Lisäksi hyvän johtamisen periaatteet tulisi olla osa yhteistoimintalakia. Joidenkin mielestä esimerkiksi hallintoedustus ja henkilöstörahasäännökset tulisi yhdistää yhteistoimintalakiin.

Joidenkin tahojen mukaan laissa tulisi vahvistaa tuottavuuden ja toiminnan kehittämistä sekä henkilöstön aloiteoikeutta. Lähes kaikkien kuultavien mielestä työhyvinvointi ja työsuojelu tulisi olla osa yhteistoimintalakia. Tämä tukisi työurien pidentämistavoitteiden saavuttamista. Lisäksi työvoiman käytön periaatteista (mm. vuokratyö, määräaikaaisuudet, ulkopuolisen työvoiman käyttö) tulisi säätää täsmällisemmin. Palkkauksen ja palkitsemisen periaatteiden osalta avoimempaa yhteistoimintaa pidetään tärkeänä.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Useiden kuultavien mielestä osaaminen ja työhyvinvointi ovat keskeisessä roolissa tulevaisuuden työelämässä teknologian kehityksen myötä. Ne koetaan tärkeiksi niin yritysten, henkilöstön kuin yhteiskunnankin kannalta.

Jatkuvan yhteistoiminnan velvoite ja henki tulisi näkyä selvemmin laissa. Lain tulisi painottua ennakoivampaan suuntaan. Laissa tulisi säätää joidenkin mielestä vahvemmin henkilöstön osallistumismahdollisuuksista, ja esimerkiksi hallintoedustuksen sisällyttäminen ja laajentaminen tulisi erään tahon mielestä olla yhteistoimintalaissa.

13.5 Menettelytavat eri asioissa

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella koetaan hyvin laajasti, että lain muotomääräyksiä ja määräaikoja tulisi keventää sekä joustavoittaa, ja paikallisella tasolla voisi olla enemmän väljyyttä sopia menettelytavoista. Menettelytavoiltaan kevyempi laki lisäisi lain ymmärrettävyyttä ja ottaisi paremmin huomioon yritysten erilaiset tilanteet ja yrityskulttuurit. Erityisesti pienissä yrityksissä ei ole resursseja eikä osaamista, joten kevennetty malli olisi tässäkin mielessä toimivampi.

Joidenkin kuultavien mielestä tiedonkulkuun liittyviä asioita voisi parantaa. Yritystasolla voitaisiin sopia esimerkiksi avoimuuden ja käytännön tiedonkulun periaatteista. Lisäksi vähentämismenettelyjen osalta kaivataan lisää joustavampia menettelyjä. Nykylain tiukkana koetut muoto- ja menettelytapasäännökset ovat johtaneet siihen, että toteutetaan vain lain edellyttämät välttämättömät asiat. Muotomääräykset aiheuttavat turhia riitoja ja suhteettomia sanktioita.

Menettelytapoja pidetään jäykinä ja byrokraattisina. Liiketoimintapäätöksen ja henkilöstövaikutusten välisen ajankohdan määrittely on vaikeaa. Neuvotteluajoja vähentämiseen sekä neuvotteluesityksen antamiseen pidetään liian pitkinä. Päätösten odottamisen koetaan olevan myös henkilöstölle raskasta.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Nykylakia pidetään palkansaajapuolella muoto- ja määräaikasäännösten osalta melko monimutkaisena, sekavana ja erityisesti aikamääreiden osalta epätasällisena. Painoarvoa tulisi antaa enemmän säännölliselle ja jatkuvalle, eteenpäin katsovalle yhteistoiminnalle ja vuoropuhelulle. Palkansaajapuolella korostetaan jatkuvan neuvottelun velvoitetta, jolloin monta erimielisyyttä ja riitaa voitaisiin välttää. Määrämuotoisuus ei ole ensisijaista, vaan ennakoitavuus ja reaaliaikaisuus.

Yrityksessä tulisi olla työnantajalla ja henkilöstöllä yhteinen tieto päämäärästä, näkymistä sekä toimenpiteistä. Henkilöstön edustajilla pitäisi olla enemmän aikaa yhteistoimintaan ja neuvotteluihin. Lisäksi henkilöstön aloiteoikeutta sekä päätösvaltaa ja myöntämääräämisoikeutta tulisi lisätä.

Vähentämisneuvotteluiden osalta täsmällisiä menettelytapoja lain tasolla pidetään palkansaajapuolella tärkeänä, mutta muun yhteistoiminnan osalta väljyyttä voitaisiin jättää enemmän työpaikkatasolle sovittavaksi. Menettelytavat voisivat monen kuultavan mielestä olla kevyemmät pienille yrityksille. Laissa tulisi kuitenkin olla vähimmäissäännökset ja ennakointia pitäisi painottaa kaikessa yhteistoiminnassa. Toisaalta nähdään, että sääntely ei ole este silloin, kun asiat hoidetaan yrityksessä yhteistoiminnan hengessä niin, että työpaikalla vallitsee avoin, aito ja luottamuksellinen neuvottelukulttuuri. Sääntelyn tarkoituksena on turvata vähimmäisedellytykset ja riittävä suoja.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Erilaisia menettelytapoja pidetään joidenkin tahojen mielestä liian monimutkaisina ja tarpeettomina. Toisaalta työehtosopimusosapuolten laajojen sopimismahdollisuuksien katsotaan tuovan väljyyttä menettelytavoista sopimiseen. Menettelytapojen osalta laissa korostuvat liikaa muutostilanteet, vaikka yhteistoiminnan pitäisi olla ennakoivaa ja jatkuvaa. Neuvottelut kohdistuvat useimmiten ad hoc -asiaan, eivätkä tulevaisuuteen. Joitakin menettelytapasäännöksiä pidetään myös liian byrokraattisina, eivätkä ne kannusta toimivaan vuoropuheluun. Erityisesti 6 lukua ei yrityksissä tunneta kovin hyvin, ja se on sisällöltään sekava. Menettelylain luonnetta on liikaakin korostettu. Määräajat myös kahlitsevat liikaa, sillä fokus kohdistuu määräikaan, eikä itse asiaan.

Yrityksen taloudellisesta tilanteesta tulisi joidenkin tahojen mielestä käydä jatkuvaa ja säännöllistä keskustelua henkilöstön kanssa, jotta muutostilanteet eivät tulisi niin yllättäen. Nykylain 6 ja 8 luvun välinen suhde on epäselvä. Lisäksi erityisesti vähentämisneuvotteluiden jälkeinen tilanne tulisi yhteistoimintalaissa huomioida.

Joidenkin tahojen mielestä henkilöstön aloiteoikeutta pitäisi vahvistaa sekä turvata henkilöstön edustajien asema ja osaaminen paremmin esimerkiksi koulutusoikeuden ja hallintoedustuksen kautta. Nykylaki velvoittaa tietojen antamiseen, mutta käytännössä tietojen sisällöistä keskustellaan liian vähän. Henkilöstön edustajien asemaa tulisi vahvistaa ja heidän merkitystään korostaa, jotta laki olisi tasapainoisempi.

13.6 Työsuhteen päättämiseen liittyvät neuvottelut

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella osa kuultavista kannattaa rakenteellista uudistusta ja yhteistoimintalain 8 luvun vähentämistä koskevien menettelyjen siirtämistä työsopimuslakiin. Lailla on niin huono maine, että tämän nähtäisiin lisäävän yhteistoiminnan positiivista vaikutusta sekä selkiyttävän nykyistä yhteistoimintalakia. Samalla tulisi kuitenkin pohtia 6 ja 8 luvun suhdetta. Muutama kuultavista ei kannata irrottamista, koska sen katsotaan lisäävän normistoa ja byrokratiaa. Toisaalta nähdään, että vähentämistä koskevat säännökset voisi olla järkevää säilyttää yhteistoimintalaissa, ellei laki koe merkittävää muutosta.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuoli suhtautuu rakenteelliseen uudistukseen ja yhteistoimintalain 8 luvun vähentämistä koskevien menettelyjen siirtämiseen työsopimuslakiin erittäin myönteisesti muutamia varauksia lukuun ottamatta. Rakenteellisen uudistuksen nähdään selkiyttävän nykyistä yhteistoimintalakia ja muun yhteistoiminnan positiiviseen puoleen voisi panostaa luomalla jatkuva toiminnan kehittämisen laki. Samalla tulisi kuitenkin tarkastella 6 ja 8 luvun suhdetta sekä muun muassa sanktioita ja lakia kokonaisuutena.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Enemmistö kuultavista kannattaa 8 luvun irrottamista nykyisestä yhteistoimintalaisesta. Samalla pitäisi harkita myös 6 luvun irrottamista. Loput kuultavista ei ilmaissut näkemystään tämän kysymyksen osalta. Lain kielteisen julkisuuskuvan ja maineen kannalta nykyinen rakenne on haitallinen ja on johtanut siihen, että yhteistoimintaneuvotteluilla on kolkko ja negatiivinen sävy. Vähentämistä koskevat neuvottelut nähdään poikkeustilanteena, jolloin ne voisivat olla osa työsopimuslakia. Muun yhteistoiminnan osalta pitäisi olla jatkuva neuvotteluvelvoite, joka muodostaisi oman kokonaisuutensa.

13.7 Henkilöstön tiedonsaantioikeudet

Työnantajapuolen näkemyksiä

Lähtökohtaisesti työnantajapuoli katsoo, että henkilöstöllä on oikeus saada säännöllisesti tarpeelliset tiedot. Se koetaan kuitenkin ongelmalliseksi, mitä tietoja pitää antaa ja miten ”tarpeellinen” määritellään. Sisältöä suurempana epäkohtana pidetään tietojenannon ajoitusta. Tämän osalta pitäisi olla enemmän joustavuutta, jotta työnantaja voisi neuvottelujen kuluessa vapaammin täydentää tietoja. Nyt etukäteen annettavat tiedot antavat helposti mielikuvan, että työnantaja on tehnyt päätöksen ennen neuvottelujen päättymistä. Toisaalta jos annetaan liian vähän tietoa, voi syntyä mielikuva, että työnantaja panttaa tietoa. Kuuden viikon neuvotteluaikaa pidetään liian pitkänä. Yrityksissä koetaan riskinä se, että yrityssalaisuudet vuotavat.

Tietojensaannin osalta työehtosopimuksissa on usein täsmennetty tiedonantovelvollisuuden sisältöä, ja tämä saattaa käytännössä aiheuttaa hankaluuksia suhteessa lain edellyttämiin tietoihin. Toisaalta myös koetaan, että tiedonantovelvollisuutta koskevat säännökset tunnetaan yrityksissä melko huonosti, koska laki painottuu irtisanomisiin. Erään tahon mielestä eteenpäin katsovaa tiedonkulkua pitäisi erityisesti edistää sen sijaan, että laissa säädetään tietojen annosta erinäisten määräaikojen puitteissa.

Työnantajapuolella ymmärretään, että tietojensaanti on henkilöstölle tärkeää. Ongelmaksi koetaan se, että laissa on lueteltu annettavat tiedot niin yksityiskohtaisesti. Tämä on johtanut siihen, että tehdään vain minimi tietojenannon osalta. Tavoitteena tulisi olla, että jaettaisiin mahdollisimman paljon tietoa, mutta laki ohjaa toiseen suuntaan.

Työnantajapuolella koetaan, että on paljon henkilöstön edustajia, jotka eivät ymmärrä yrityksen tuloslaskelmia ja taloudellista tilannetta. Taloudellista tilannetta voisi käsitellä jatkuvasti henkilöstön kanssa ilman tiukkoja muotomääräyksiä ja aikarajoja. Tiedonkulku koko henkilöstölle koetaan myös osin vaikeaksi. Siinä havaitaan puutteita, että kaikki tieto materiaaleineen kulkisi henkilöstön edustajilta koko henkilöstölle erityisesti suurissa yrityksissä. Sitä pidetään kuitenkin tärkeänä, että koko henkilöstö saa tiedot ja avoimuus on tältä osin hyvä asia.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuoli suhtautuu tiedonsaannin toimivuuteen hyvin kriittisesti. Sen koetaan olevan pääsääntöisesti vaikeaa ja siihen kytkeytyvät yhteistoiminnan isoimmat ongelmat. Tiedonsaannin tulisi palkansaajapuolen mielestä olla automaattista, eikä niin, että osan tiedoista saa vain pyydettäessä. Eri tapojen katsotaan lisäävän byrokratiaa. Tietojensaanti voi riippua siitä, osaako henkilöstön edustaja pyytää tietoja. Salassapitovelvollisuus koetaan myös ongelmaksi. Henkilöstön edustajat kokevat pelkoa siitä, että uskaltavatko he tiedottaa henkilöstölle.

”Tarvittavat” tiedot määritelmä on liian epämääräinen ilmaisu ja aikamääreet ovat epäselviä. Palkansaajapuolella koetaan, että työnantajat osittain panttaavat tietoja, ne eivät ole riittäviä eikä niitä anneta ajoissa. Onnistuneen vuoropuhelun edellytyksenä on, että oikean tiedon saanti varmistetaan ja tieto annetaan hyvissä ajoin. Lisäksi tulisi varmistaa, että henkilöstön edustaja ja henkilöstö ymmärtävät tiedon sisällön oikein. Puutteellisten tietojen katsotaan aiheuttavan erimielisyyksiä ja riitoja.

Taloudellisen tilan osalta pitäisi olla jatkuva seuranta, ja muun muassa hallintoedustuksen edistäminen olisi tämän johdosta tarpeen. Tulostiedot tarkastelevat yrityksen tilannetta enimmäkseen taaksepäin, kun painopisteen tulisi kohdistua enemmän tulevaisuuteen. Myös palkka-avoimuutta yrityksen sisällä tulisi lisätä. Tiedonsaantioikeuden tulisi ylipäänsä olla mahdollisimman laaja ja tiedot tulisi antaa reaaliajassa ja täsmällisesti.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Muiden kuultavien taholta korostetaan erityisesti tietojen oikea-aikaisuuden tärkeyttä. Sitä, että laissa on eri määraaikoja ja osa tiedoista annetaan automaattisesti ja osa pyydettäessä, ei pidetä tarkoituksenmukaisena. Tietojensaantioikeudet ovat laajat, mutta niiden ajoitusta ja tietojen ymmärrettävyyttä pidetään ongelmallisena. Lisäksi on epäselvää, mitä tietoja henkilöstön edustajat voivat neuvotteluista kertoa henkilöstölle. Tämä aiheuttaa tietokatkoksia ja lisää epäluottamusta. Tietosuoja-asetuksen arvioidaan aiheuttavan käytännössä lisää rajoituksia siihen, mitä tietoja työnantajat antavat jatkossa. Yhteistoimintalain ja sen toimivuuden ydinkysymyksenä pidetään tiedonsaantioikeuksia, niiden ajoitusta, tiedonsaannin tapaa sekä tietojen ymmärrettävyyttä. Koulutuksen merkitystä pitäisi korostaa ymmärryksen ja neuvottelukulttuurin edistämiseksi.

Käytännössä yhteistoimintalain riitakysymykset kilpistyvät joidenkin kuultavien mukaan siihen, että neuvottelut koetaan turhiksi, koska päätös on jo tehty työnantajan toimesta tai saatuja tietoja ei pidetä riittävinä eikä oikea-aikaisina. Nämä kääntävät fokuksen pois itse asiasta, eli siitä, mistä pitäisi neuvotella. Erinäisten määräaikojen sijaan tulisi painottaa tiedonsaannin jatkuvuutta ja ymmärrettävyyttä sekä yhteistä käsittelyä. Lisäksi tietoja käsitellään usein ajantasaisesta tilanteesta käsin, eikä katsota riittävästi tulevaisuuteen. Jos taloudellisesta tilanteesta käytäisiin jatkuvaa ja säännöllistä keskustelua henkilöstön kanssa, yllätyksiä ei tulisi.

13.8 Yritysten mahdollisuudet sopia yhteistoimintamenettelystä

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella ollaan laajasti sitä mieltä, että yrityksillä tulisi olla laajemmat mahdollisuudet sopia menettelytavoista ottaen huomioon yritysten erilaiset toimintatavat. Tavoitteena pitäisi olla painopisteen siirtäminen vähentämisneuvotteluista luontevaan jokapäiväiseen vuoropuheluun. Laissa tulee olla jatkossakin tietyt asiat esimerkiksi joko niin, että siinä on tyhjentävä lista asioista tai vaihtoehtoisesti olisi avoimempi puitelaki. Työpaikkatasolla pitäisi joka tapauksessa voida sopia tarkemmin siitä, miten ja milloin tietyt asiat hoidetaan yhteistoiminnassa. Lakiin tarvitaan kuitenkin joku mekanismi sen varmistamiseksi, että velvoitteet on täytetty. Olennaista on se, että asiat käsitellään yhdessä, eikä se, miten muodollisesti ne hoidetaan.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella katsotaan, että vähentämismenettelyitä ei voida sopia työpaikkatasolla. Muun yhteistoiminnan osalta menettelyistä ja ajoituksista voitaisiin sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa tai yrityksissä tarkemmin tai toisin. Laissa tulee kuitenkin asettaa tietyt raamit, mutta väljyyttä työpaikkatason sopimiselle voidaan yhteistoimintaan liittyvissä asioissa antaa. Erityisesti jos soveltamisalaa laajennettaisiin koskemaan alle 20 henkilön yrityksiä, niissä voisi olla laajemmat mahdollisuudet sopia menettelytavoista tai kevennetyt menettelyvelvoitteet.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Muilla kuultavilla tahoilla ei ole selkeää näkemystä siitä, tulisiko yrityksissä olla laajemmat mahdollisuudet sopia yhteistoimintamenettelyistä. Yritykset ja yrityskulttuurit ovat erilaisia, mutta pienissäkin yrityksissä yhteistoiminnalle tarvitaan jonkinlaiset pelisäännöt.

13.9 Seuraamukset

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella koetaan hyvin voimakkaasti, että nykyinen seuraamusjärjestelmä on liian ankara ja joissakin tilanteissa kohtuuton. Tämä aiheuttaa pelkoa yrityksissä ja vaikuttaa kielteisesti yhteistoimintaan. Sanktiot myös ohjaavat liikaa laintoimivuutta käytännössä. Lain rikkomisessa kyse on menettelytapavirheestä eikä laittomasta päätöksestä, joten hyvityksen määrää pidetään liian suurena verrattuna lainvastaisista irtisanomisista tuomittaviin korvauksiin. Sanktioita ei joidenkin kuultavien mielestä saisi kytkeä muodollisiin seikkoihin, vaan velvoitteiden laiminlyönteihin. Seuraamusta pidetään kohtuuttomana, jos esimerkiksi neuvotteluesityksen antaminen on myöhästynyt päivän.

Hyvityksen kohdentamista tulisi tarkastella, ettei se menisi työntekijälle vaan valtiolle. Hallinnollista sanktiota pidetään parempana kuin sakkorangaistusta. Rikosoikeudellista vastuuta pidetään ylipäänsä hyvin erikoisena tässä järjestelmässä. Yhtenä vaihtoehtona voisi pohtia, että yhteistoiminta-asiamiehellä olisi toimivaltuudet varoituksen ja uhkasakon antamiseen menettelyrikkomuksesta.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Palkansaajapuolella puolletaan sanktiota ja niiden laajentamista sekä osittain tiukentamista. Keinoina nähdään esimerkiksi yhteisösakkoon siirtyminen, hallinnollinen seuraamus tai yhteistoiminta-asiamiehen laajemmat toimivaltuudet. Hyvitystä pidetään toimivana siltä osin, että se annetaan työntekijälle.

Hyvitykselle tulisi asettaa vähimmäismäärä, enimmäismäärää tulisi korottaa ja laajentaa hyvitys koskemaan myös työsuhteen ehtojen olennaista muuttamista. Hyvityksen verottomuutta pidetään hyvänä asiana. Rikosoikeudellinen sanktio ei toimi, joten sen tarpeellisuutta on syytä pohtia.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Muiden kuultavien mukaan rikosoikeudellista seuraamusta pidetään turhana. Se kuormittaa oikeuslaitosta, lähinnä poliiseja ja syyttäjiä, eikä käytännössä juttuja viellä eteenpäin rikosprosessina tutkittavaksi juuri lainkaan. Yhteistoimintamenettelyn rikkomista on myös vaikeaa mieltää rikokseksi. Seuraamusjärjestelmä tulisi joidenkin tahojen mielestä uudistaa kokonaan.

13.10 Muita näkemyksiä

Työnantajapuolen näkemyksiä

Työnantajapuolella nostetaan ainakin osittain esiin tarve pohtia yhteistoimintalakia kokonaisuutena. Tiedonkulun merkitystä korostetaan, mutta sen toimimattomuuden katsotaan johtuvan henkilöstön edustajien ja henkilöstön välisistä kommunikointiongelmista. Koko henkilöstön pitää olla tietoinen prosesseista paremmin. Henkilöstöedustajajärjestelmän kehittäminen koetaan tarpeelliseksi yhdessä liiton kanssa. Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn laatimiseksi tulisi laatia pelisäännöt, mutta menettelytavoista ja neuvotteluvälitteeseen täyttymisestä pitäisi voida sopia laajemmin työehtosopimuksissa tai työpaikkatasolla.

Keskeisiä vastinpareja työnantajapuolen mielestä ovat soveltamisala vs. muotomääräykset sekä sanktiot vs. kannustavuus. Muotomääräysten ja aikamääreiden jousittaminen jättäisi tilaa substanssille ja vaikeiden asioiden käsittelylle. Liiketoimintapäätöksen ja neuvotteluvälitteeseen ajankohdan määrittely on hankalaa. Jos rakenteellinen uudistus toteutetaan, tulisi työvoiman vähentämisneuvotteluja lukuun ottamatta muun yhteistoimintamenettelyn osalta jättää väljyyttä työpaikkatasolle enemmän. Hallintoedustuksen laajentamiseen suhtaudutaan joidenkin taholta myönteisesti.

Palkansaajapuolen näkemyksiä

Laissa tulisi luoda positiiviset kannusteet jatkuvaan vuoropuheluun. Neuvotte-
luosapuolten tasaveroiseen asemaan tulee kiinnittää huomiota. Nykylain periaat-
teiden oikeudellista merkitystä kyseenalaistetaan, jos ne eivät käytännössä ohjaa
toimintaa. Tiedottamisen ja päätöksenteon hitaus koetaan erityisen ongelmalliseksi.
Soveltamisalan laajentaminen ja hallintoedustuksen kehittäminen edesauttaisivat
vahvemman neuvottelukulttuurin luomista myös pienille työpaikoille. Rakenteelli-
nen uudistus loisi paremmin pohjaa muun yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Hyvää yhteistoimintaa harjoittavat yritykset ovat palkansaajapuolen mielestä me-
nestyjiä. Jatkuvaan ja ennakoivaan vuoropuheluun panostamalla voitaisiin välttää
monta erimielisyyttä työpaikoilla. Tiedonkulun varmistaminen ja luottamusmiesten
aseman vahvistaminen olisi käytännön yhteistoiminnan toimivuuden kannalta tu-
loksellista. Palkansaajapuolella pidetään tärkeänä, että yhteistoimintalain uudista-
misessa huomioidaan myös julkisen sektorin yhteistoiminta.

Muiden kuultavien näkemyksiä

Nykylain rakenne koetaan sekavaksi ja hankalaksi käyttää. Ennakoiva yhteistoimin-
ta, vuoropuhelu, kannustavuus, työpaikan yhteinen kehittäminen sekä tuottavuus
koetaan tärkeiksi elementeiksi yhteistoimintalakia uudistettaessa. Työn murroksen
ja teknologisen kehityksen katsotaan korostavan yhteistoiminnan merkitystä ja so-
siaalista vuorovaikutusta tulevaisuudessa.

14 Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden toimivuus ja niiden suhde työntekijän henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin

14.1 Irtisanomisia koskeva sääntely

Työsuhdeturvaa koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin 1980-luvulla, jolloin tavoitteena oli työntekijän oikeusturvan lisääminen silloin, kun työnantaja irtisanoo työntekijän. Lainsäädäntöön tulivat säännökset irtisanomisen ja lomauttamisen menettelytavoista, neuvotteluvelvollisuudesta, irtisanomisasioiden tuomioistuinkäsittelystä sekä laittomasta työsuhteen päättämisestä suoritettavasta korvauksesta. Lisäksi määräaikaisen työsopimuksen käyttömahdollisuuksia rajoitettiin niin, että sopimus voidaan tehdä määräaikaisena ainoastaan laissa säädetyistä perustelluista syistä. Koeaikapurkua sekä liikkeen luovutuksesta johtuvaa irtisanomisoikeutta rajoitettiin.

Vuonna 1988 työsopimuslakiin säädettiin aiempaa yksityiskohtaisemmat säännökset taloudelliseen ja tuotannolliseen syyhyn perustuvasta irtisanomisoikeudesta. Samalla yhteistoimintamenettelyä uudistettiin ja neuvotteluille asetettuja muotovaatimuksia tiukennettiin. Lisäksi lomautusta koskevia säännöksiä on muutettu. Työsopimuslain osa-aikatyötä koskevalla säännöksellä on myös pyritty parantamaan työntekijän työsuhdeturvaa. Työsuhdeturvaa koskevaa sääntelyä on kehitetty vaiheittain.

Vuonna 2001 tuli voimaan työsopimuslain (55/2001) kokonaisuudistus. Siinä on säädetty työsuhteen päättämisestä taloudellisin ja tuotannollisin perustein sekä

henkilöön liittyvin perustein, jotka ovat nykyisinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työsopimuslaissa on myös säännökset liikkeenluovutuksen, saneerausmenettelyn, työnantajan konkurssin ja kuoleman sekä raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisen osalta. Lisäksi laissa on säädetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen tai sopia työsuhteen päättämisestä. Työnantajalla on oltava työsopimuslain mukainen peruste irtisanomiseen, mutta työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen ilman perustetta. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Jolle muusta ole sovittu, molemmat työsopimuksen osapuolet ovat velvollisia noudattamaan irtisanomisaikaa.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Jos tarjolla oleva työ olisi vähentynyt joko vain olennaisesti tai vain pysyvästi, työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta. Työsopimusta ei myöskään saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin työsopimuslaissa säädetyllä tavalla.

Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa tai arvioitaessa jälkikäteen tulee ottaa huomioon sekä tarjolla olevan työn vähentymisen määrä ja kesto että työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä ja tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen.

Laissa on säädetty perusteista, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena:

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Luettelo ei ole tyhjentävä. Perusteiden arvioinnissa on aina käytettävä tapauskohtaista kokonaisharkintaa.

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työ sopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Työsopimuksessa on voitu sopia työ tehtävien sisällöstä joko hyvin yksityiskohtaisesti tai väljästi, joten tarjottavan työn sisältö on mahdollista arvioida vain tapauskohtaisesti. Jos työ sopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle työtä, on työnantajan selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole laissa rajoitettu alueellisesti, mutta työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus työehtosopimuksissa rajata alueellista ulottuvuutta.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työ suhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työ tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Laissa on säädetty perusteista, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Luettelo ei ole tyhjentävä. Perusteiden arvioinnissa on myös yksilöperusteisen irtisanomisen tilanteissa aina käytettävä tapauskohtaista kokonaisharkintaa.

Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan työ sopimuksen vastaisena menettelynä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän työvelvoitteen laiminlyöntiä, joka voi ilmetä esimerkiksi työntekijän työntekovelvoitteeseen kuuluvan tehtävän tekemättä jättämisenä tai puutteellisenä tekemisnä, luvattomana työstä poissaolona tai jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä. Irtisanomisperusteena voi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden nojalla antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Lisäksi esimerkiksi perusteeton työstä kieltäytyminen sekä työntekijän epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamus pulat voivat olla irtisanomisen perusteena.

Työsopimuksen irtisanominen työ sopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella on sallittua henkilöön liittyvin syin ainoastaan silloin, kun työntekijän menettely vaikuttaa olennaisesti työsuhteen velvollisuuksiin ja rikkomisen tai laiminlyönti on luonteeltaan vakavaa. Työntekijän lojaliteettivelvollisuuden arvioinnissa on otettava huomioon, aiheuttaako työntekijän toiminta, esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyönti, epärehellisyys, jatkuva myöhästely, asiaton käyttäytyminen, liikesalaisuuden paljastaminen, kilpailevan toiminnan kiellon tai työturvallisuusvelvoitteen rikkominen sellaisen luottamus pulan, että edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei enää ole.

Työsopimuksen irtisanomisperusteena voi olla hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan myös esimerkiksi työntekijän syyllistyminen joko työ- tai vapaa-ajallaan sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi työntekijän ja työnantajan välinen luottamus suhde horjuu vakavasti. Tällöin on arvioinnissa otettava huomioon muun muassa rikoksen laatu, vakavuus ja siitä tuomittavan rangaistuksen määrä sekä työntekijän työtehtävien laatu ja asema työnantajan organisaatiossa.

Työntekijän työntekoedellytykset voivat heikentyä tai hävitä fyysisten, psyykkisten tai sosiaalisten muutosten johdosta. Vakava sairaus ei kuitenkaan oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta, mikäli hän kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.

Työsopimuksen irtisanominen ei saa olla syrjivä. Täten työnantaja ei saa ilman perusteltua syytä irtisanoa työntekijää iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Työsopimuksen irtisanomisperustetta on aina tarkasteltava tapauskohtaisesti ja kokonaisharkintaa käyttäen ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän rikkeen tai laiminlyönnin laatu ja vakavuus, työntekijän asema organisaatiossa ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Työsuhteen päättämismenettely työsopimuslain mukaan

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työnantajan on aina ennen työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvaa työsopimuksen irtisanomista kuultava työntekijää irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa kuulemisessa.

Samalla työnantajan on myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä muuhun työhön ja toisiin tehtäviin, joista työntekijä voi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee kysymykseen myös silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työnantajan on selvitettävä mahdollisuudet tarjota työntekijälle muita tehtäviä sekä työntekijän edellytykset selviytyä tarjolla olevista muista tehtävistä.

Jos kyseessä on niin vakava työntekijän työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei varoitus- ja uudelleensijoittamismenettelyjä tarvitse noudattaa.

Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut hänen tietoonsa. Jos työntekijälle on annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen. Tämä on mahdollista vain, jos varoituksen antamisesta ei ole kulunut niin pitkää aikaa, että se on menettänyt merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei ole säädetty täsmällistä määräaikaa.

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen taloudellisin tai tuotannollisin perustein, työnantajan on selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos se ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

14.2 Kansallinen oikeuskäytäntö

Irtisanomisiin liittyvä oikeuskäytäntöä on runsaasti. Sekä korkein oikeus, hovioikeudet että työtuomioistuimet ovat antaneet useita kymmeniä ratkaisuja sekä taloudellisin, tuotannollisin että työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden johdosta. Tässä selvityksessä kuvataan lyhyesti joitakin keskeisiä oikeustapauksia.

Tilanteissa, joissa työnantajalla on taloudelliset ja tuotannolliset perusteet irtisanomiseen, perusteiden on oltava myös asialliset ja painavat, eivätkä irtisanottavia valittaessa käytettävät perusteet saa olla syrjiviä eivätkä muutoinkaan asiattomia. Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO 2016:15) työnantajalla oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa yksi kolmesta samaa työtä tehneestä työntekijästä.

Työnantaja oli kohdistanut irtisanomisen työntekijään sillä perusteella, että hän oli yli seitsemän kuukautta aiemmin pyytännyt tulla irtisanotuksi, mutta ei kuitenkaan tosiasiaissa ollut halunnut irtisanomistaan. Korkein oikeus katsoi, että irtisanomisen kohdistaminen työntekijään tämän kanssa aiemmin käytyjen yleisluontoisten keskustelujen perusteella ja ilman, että työnantaja olisi ennen irtisanomista vielä tarkistanut henkilön sen hetkistä kantaa asiaan, oli epäasiallista ja työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastaista. Työsopimuksen irtisanomiselle ei siten ollut työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä.

Tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen on oltava olemassa vielä irtisanomisajan päättyessäkin. Työsopimuksen irtisanoneella työnantajalla on siten velvollisuus irtisanomisajan loppuun asti seurata, että työsopimuksen päättämiseksi on lain mukainen peruste. Jos peruste poistuu tai jos esimerkiksi muuta työntekijälle soveltuvaa työtä tulee tarjolle, työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi jatkaa työsuhdettaan. Korkeimman oikeuden tapauksessa (**KKO 2018:26**) työnantaja oli helmikuussa 2012 irtisanonut linja-autonkuljettajan toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen päättymään elokuussa 2012, jolloin kuljettajan työtehtävät olisivat määräaikaisen liikennöintisopimuksen päättymisen vuoksi olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet. Ennen linja-autonkuljettajan työsuhteen päättymistä liikennöintisopimusta oli kuitenkin jatkettu yhden vuoden pituisella uudella sopimuksella, minkä johdosta työnantaja oli elokuussa 2012 tarjonnut kuljettajalle vuoden pituista määräaikaista työsopimusta. Kuljettajan kieltäytyttyä tarjotusta työstä työnantaja oli ottanut kaksi uutta työntekijää määräaikaisiin työsuhteisiin tätä työtä tekemään. Kun työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta irtisanoa kuljettajan työsopimus ei ollut enää työsuhteen päättyessä ollut, työnantajan olisi uuden määräaikaisen työsopimuksen tarjoamisen sijasta tullut peruuttaa linja-autonkuljettajan irtisanominen. Kuljettajan työsopimuksen päättämiseen ei ollut ollut laillista perustetta.

Korkeimman oikeuden tapauksessa (**KKO 2017:39**) työnantaja oli irtisanonut henkilön toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä, koska henkilön työtehtävät olivat olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet. Työnantaja oli ennen henkilön irtisanomista ja sen jälkeen ottanut samankaltaisiin työtehtäviin sellaisia työntekijöitä, joita oli tarvittaessa kutsuttu töihin lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin.

Korkeimman oikeuden perustelujen mukaan lisätyövoiman käyttö tilapäisesti esimerkiksi sesonkiluonteisten ruuhkahuippujen tasoittamiseksi ei vielä sellaisenaan osoita sitä, että tarjolla oleva vakituinen työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Jos sen sijaan tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä käytetään muutoinkin kuin tilapäisesti ja etenkin jos heitä on runsaasti, tämä voi viitata siihen, että tarjolla oleva työ ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantaja ei siten voi irtisanomisen jälkeen lisätä pysyvästi tilapäisen työvoimansa käyttöä antamalla heille lisätyötä, johon irtisanottu työntekijä olisi soveltunut.

Työn tarjoamisvelvollisuuden osalta korkein oikeus on katsonut, että työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanottavalle myös sellaista työtä, jota työnantaja työsuhteen päättymispäivänä tietää tai voi ennakoida olevan tarjolla lyhyehkön ajan kulluttua työsuhteen päätyttyä. Irtisanomishetkellä tiedossa tai ainakin ennakoitavissa on ollut, että yhtiössä tulee olemaan sesonkiaikana tarjolla irtisanotulle soveltuvaa työtä enemmän kuin lyhytaikaisesti ja satunnaisesti. Korkein oikeus on katsonut, että yhtiön olisi tullut tarjota irtisanotulle tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden tekemää työtä tietyksi ajaksi. Näin ollen työnantaja on laiminlyönyt työsopimuslain mukaisen velvollisuutensa tarjota irtisanotulle hänelle soveltuvaa yhtiössä tarjolla ollutta työtä, eli yhtiö ei olisi saanut irtisanoa hänen työsopimustaan.

Työvoiman vähentäminen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla konserniin kuuluvassa yrityksessä voi perustua koko konsernin tilanteeseen. Jos konserni on rakennettu siten, ettei minkään sen osana olevan yhtiön toiminta muodosta selkeää itsenäistä kokonaisuutta, vaan ne vain yhdessä muodostavat liiketoimintakokonaisuuden, voi olla perusteltua arvioida myös työvoiman vähentämistilanteessa irtisanomisen edellytyksiä koko konsernin kannalta. Korkeimman oikeuden tapauksessa (**KKO 2010:43**) konsernissa, jonka harjoittama liiketoiminta oli jaettu usean yhtiön kesken, oli toiminnan tappiollisuuden vuoksi suoritettu liiketoiminnan uudelleenjärjestelyitä. Konsernia pidettiin tässä tapauksessa yhtenä työnantajakokonaisuutena niin, että konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa olleen työntekijän työsopimus voitiin irtisanoa koko konsernin liiketoiminnan järjestelyistä johtuvasta taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

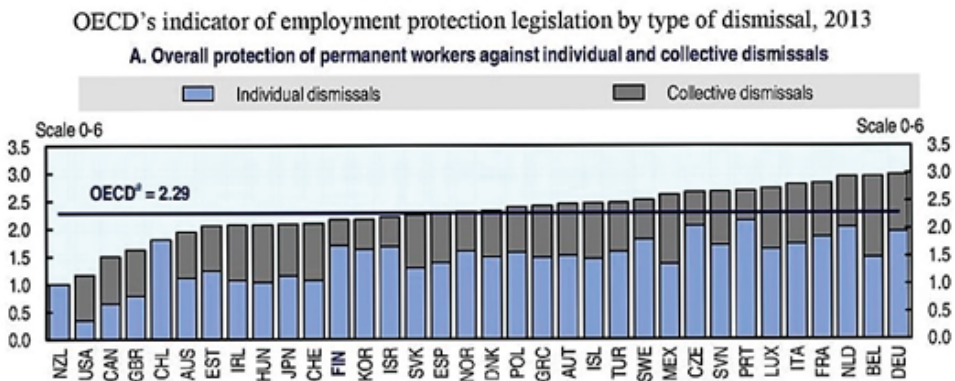
Korkeimman oikeuden tapauksessa (**KKO 2013:48**) työnantajalla olevan liikkeenjoh-tovaltansa perusteella hänellä on oikeus päättää, missä laajuudessa ja millaisin järjestelyin liiketoimintaa harjoitetaan. Työnantaja saa liiketaloudellisin ja liikkeenjoh-

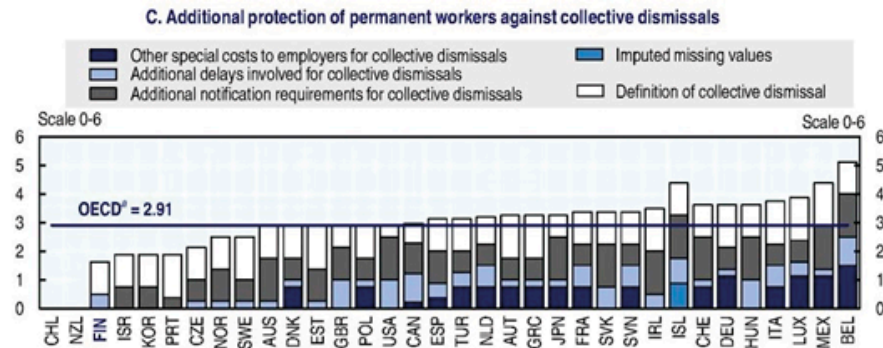
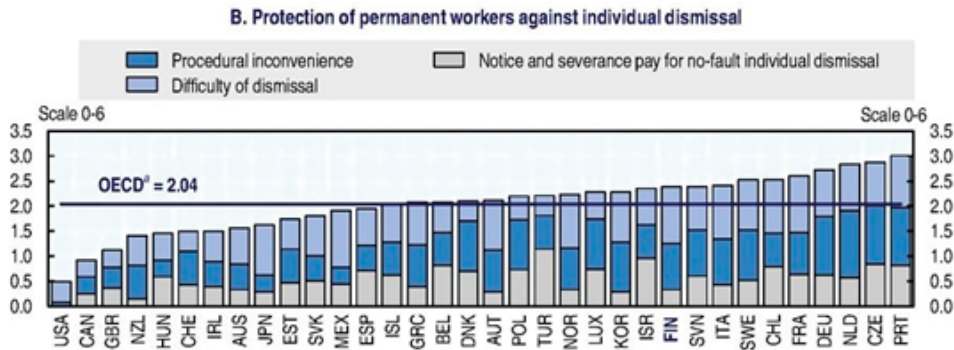
dollisin perustein muun muassa uudistaa yrityksen organisaatiota ja tehdä työvoiman tarvetta vähentäviä muutoksia. Kun irtisanomisen tulee perustua asialliseen ja painavaan syyhyn, järjestelyllä ei saa kiertää työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Sen sijaan liikkeenjohdollisten ratkaisujen perusteiden tai tarkoituksenmukaisuuden arvioiminen ei lähtökohtaisesti kuulu tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin nojautuvan irtisanomisen laillisuuden tutkimiseen.

14.3 Irtisanomista koskeva sääntely eräissä maissa

Suomessa työntekijöiden irtisanominen erityisesti tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla on kansainvälisesti verrattuna helppoa. Näissä niin sanotuissa kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa työsuhteturvan taso Suomessa on **OECD:n maara-**
portin: Back to Work (2016) mukaan aivan alimmalla tasolla Korean ja Portugalin kanssa. Henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen osalta Suomessa turvan taso on hieman yli keskiarvon. Kokonaisarvioinnissa irtisanomiskynnys Suomessa on alle keskiarvon.

Figure 2.1. **Protection against dismissal for permanent workers in Finland is close to the OECD average**





Note: The figure presents the contribution of different sub-components to the indicators for employment protection. The height of the bar represents the value of the indicator.

a) Unweighted average of the indicator shown in each panel for the 34 OECD countries.

Source: OECD Employment Protection Database, 2013 update, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-cpl-data-en>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933426459>

BACK TO WORK: FINLAND - IMPROVING THE RE-EMPLOYMENT PROSPECTS OF DISPLACED WORKERS © OECD 2016

OECD:n maaraportin mukaan vaikeinta uuden työpaikan löytäminen on yli 55-vuotiailla, alle 25-vuotiailla, vähän koulutetuilla ja teollisuuden työntekijöille. Niillä, jotka eivät löydä uutta työtä vuoden aikana, on suuri riski ajautua pitkäaikaistyöttömäksi tai kokonaan pois työmarkkinoilta, varsinkin yli 55-vuotiailla. Lisäksi OECD pitää irtisanomispaketteja ongelmallisina, sillä ne siirtävät irtisanotun siirtymistä työnhakijaksi useilla kuukausilla. Työnsä menettänyt tulisi OECD:n mukaan ohjata mahdollisimman pian työvoimapalveluiden piiriin.

Muutosturvaa ja muutosturvakoulutusta käytetään OECD:n asiantuntijoiden mielestä Suomessa liian vähän. Tehokasta koulutusta ja työllistämispalveluja, kuten haastatteluja ja neuvontaa, tulisi tarjota mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jo ennen kuin irtisanottu ilmoittautuu työnhakijaksi. Julkisten työvoimapalvelujen rahoitus on Suomessa matalampi kuin monessa muussa OECD-maassa, ja OECD:n mielestä Suomen tulisi siirtää resursseja tehottomista ohjelmista etenkin vaikeasti työllistettäviä hyödyttäviin käytännön toimiin.

Ruotsin työsuhdeturvalain (Lag om anställningsskydd) mukaan työnantajan puolelta tapahtuvan irtisanomisen on oltava asiallisesti perusteltu. Tämä sääntö koskee irtisanomisia sekä työn vähyyden johdosta että työntekijästä johtuvasta henkilökoh- taiseista syistä. Irtisanomisperusteita ei ole Ruotsin lainsäädännössä määritelty yhtä seikkaperäisesti kuin meillä. Työsuhdeturvan tasossa on jonkin verran eroa Ruotsin ja Suomen välillä. Työn vähyyden johdosta eli tuotannollisilla ja taloudellisilla perus- teilla tapahtuva irtisanominen on Ruotsissa helpompaa kuin irtisanominen henki- löön liittyvillä syillä. OECD:n raportin mukaan irtisanomiskynnys yksilöperusteella on kuitenkin meillä hieman Ruotsia matalampi. Kollektiiviperusteisessa irtisanomi- sessa yhden selkeän eroavuuden maiden välillä muodostaa Ruotsissa laissa säädet- ty irtisanomisjärjestys, jonka mukaan viimeisimpinä yritykseen palkatut irtisanotaan ensimmäisinä.

Myös Saksassa irtisanomiseen vaaditaan laissa säädetyt asialliset perusteet. Sak- sassa irtisanomissuojasäännökset (Kündigungsschutzgesetz) eivät lainkaan koske enintään 10 työntekijän yrityksiä. Tätä suuremmissa yrityksissä Saksassa laki ottaa kollektiivi-irtisanomisissa kuitenkin huomioon myös sosiaalisen oikeudenmukaisuus- den, jolloin vertailu tehdään yksilön ja yrityksen edun välillä. Saksassa työnantajan ja paikallisen yritysneuvoston on neuvoteltava sosiaalisuunnitelmasta. Yritysneu- vosto on henkilöstön edustajista koostuva Suomen luottamusmiestajustelmää vas- taava elin. Sosiaalisuunnitelmaan tulee kirjata kaikki toimet irtisanomisten välttäm- seksi sekä maksettavat irtisanomisrahat. Saksan lisäksi ainakin Ranskassa, Espanjas- sa, Hollannissa ja Belgiassa yritykset laativat sosiaalisuunnitelman, jonka tarkoitus on viimeiseen asti välttää irtisanomiset. Useimmissa Euroopan maissa on olemassa lisäksi irtisanomisraha, jolla työntekijä autetaan alkuun uudessa elämäntilanteessa. Suomessa ei ole niin sanottua erorahajärjestelmää.

14.4 Irtisanomisperusteiden toimivuus ja suhde

Terminologia

Voimassa olevan työsopimuslain (55/2001) yleissäännöksessä edellytetään irtisanomisperusteelta asiallista ja painavaa syytä. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp) on todettu, että aiemmassa työsopimuslaissa olleet ”erityisen painava syy” ja ”tärkeä syy” eivät olleet terminologisesti onnistuneita ja aiheuttivat tulkinnallisia ongelmia. Hallituksen esityksen mukaan vuonna 2001 voimaan tulleeseen työsopimuslakiin muutetut ”asiallinen ja painava syy”-termit olisivat pelkästään kielellisiä, eikä niillä pyrittäisi muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia.

Nykyisessä työsopimuslaissa tai hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp) ei ole määriteltä asiallista ja painavaa syytä tarkasti. Se ei olisikaan mahdollista eikä edes taroituksenmukaista, sillä irtisanomistapaukset eroavat aina toisistaan useiden asiaan vaikuttavien seikkojen johdosta. Asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy.

Irtisanomisperusteita koskevien säännösten tarkkarajainen ja täsmällinen muotoilu on vaikeaa. Myöskään lain esitoissa mukaan lukien hallituksen esitys ei yleispäteviä esimerkkejä ollut mahdollista kirjoittaa tapausten moninaisuuden vuoksi. Oikeuskäytännöllä onkin merkittävä vaikutus irtisanomisperusteita koskevien säännösten tulkinnassa.

Maan hallituksen esittämät muutokset irtisanomisperusteisiin

Maan hallituksen toimesta on tehty muutoksia ja myös valmistelussa on ehdotuksia työsopimuslakiin, joilla on merkitystä myös irtisanomisperusteiden toimivuuteen sekä työntekijän työsuhteturvaan. Vuoden 2017 alussa tulivat voimaan koeajan pidentäminen neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen sekä työnantajan taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanottua koskevan takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen yhdeksästä kuukaudesta neljään kuukauteen. Jos työsuhde on jatku-

nut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottovelvollisuuden pituus on kuusi kuukautta.

Maan hallitus on lisäksi esittänyt yksilöperusteisen irtisanomiskynnyksen keventämistä koskien ensin alle 20 henkilöä, ja sittemmin alle 10 henkilöä työllistävillä työpaikoilla. Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä. Tämän jälkeen maan hallitus on muuttanut esitystään siten, että tarkkaa lukumäärää ei kirjattaisi säännökseen, vaan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään lisätään kirjaus niin, että yrityksen koko otettaisiin huomioon kokonaisharkinnassa.

Asian valmistelu on vielä kesken tätä selvitystyötä kirjoitettaessa.

Irtisanomisperusteiden arviointia

Työsuhdeturvalla on keskeinen merkitys työntekijöiden oikeusturvan näkökulmasta. Irtisanomisperusteita koskeva sääntely asettaa kynnyksen sille, että työntekijä ei voi laillisesti menettää työtään epäoikeudenmukaisin perustein ilman omaa syytään. Irtisanomisperusteen vaatimus rajoittaa työnantajan yksinomaista direktio- ja liikkeenjohtovaltaa.

Irtisanomisperusteiden kriteereitä - asiallisuus ja painavuus, olennaisuus ja vakavuus sekä olennaisesti ja pysyvästi - on mahdotonta määritellä niin, että lain soveltaminen ja tulkintaperiaatteet olisivat yksityiskohtaiset ja tarkkarajaiset. Oikeuskäytäntö on kuitenkin hyvin vakiintunut Suomessa tältä osin.

Irtisanomisperusteiden suhdetta ja toimivuutta on arvioitava yleisen oikeustajun, oikeudenmukaisuuden ja arvokäsitysten valossa. Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kynnyks ei voi olla tiukempi kuin yksilöperusteinen irtisanomiskynnyks. Henkilöperusteiseen irtisanomiseen liittyvän työsuhdeturvan tason on täten oltava korkeampi kuin kollektiiviperusteisen, liiketoimintapäätökseen tai organisaation taloudelliseen tilanteeseen pohjautuvan, irtisanomisen.

Käytännössä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita käytetään toisinaan myös kuultavien näkemystenkin perusteella henkilöperusteiseen irtisanomiseen. Tämä rajanveto on häilyvä, eikä oikeustilaa voida tältä osin pitää tyydyttävänä. Kollektiivi- ja yksilöperusteiset irtisanomisperusteet on syytä pitää erillään. Useissa

työehtosopimuksissa on määräykset irtisanomisjärjestyksestä, mutta siitä tai valikoitavien irtisanottavien kriteereistä ei ole Suomessa laissa säädetty.

Taloudellisten ja tuotannollisten perusteiden nojalla tapahtuva irtisanominen on Suomessa helppoa kansainvälisesti vertailtuna. Työnantajalla ei tarvitse olla taloudellisia perusteita irtisanomiseen, vaan riittää, että työ on tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähentymistä kokonaan ei edellytetä.

Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa puitteissa oikeus esimerkiksi toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä lakkauttaa jokin toimipiste ilman taloudellisia perusteita. Työn vähentymisen olennaisuuden ja pysyvyyden arviointi pohjautuu pitkälti oikeuskäytännön varaan. Taloudellisissa ja tuotannollisissa irtisanomistilanteissa työnantajalla on työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus lain edellyttämässä rajoissa.

Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden toimivuutta ja suhdetta yksilöperusteiseen irtisanomiseen on syytä arvioida kokonaisuudessaan ottaen huomioon työsuhteturvan merkitys ja yhteiskunnallinen arvopohja, mutta myös esimerkiksi muutosturvaa koskevat säännökset.

Kuultavien näkemykset

Työnantajapuolen näkemykset

Työnantajapuolella on jossain määrin erilaisia näkemyksiä irtisanomisperusteiden keskinäisestä suhteesta ja toimivuudesta. Yleisesti kuitenkin katsotaan, että kollektiiviset ja yksilölliset irtisanomisperusteet on syytä pitää erillään. Useimpien mielestä taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat kohdallaan, eikä kynnysalentamista koeta tarpeelliseksi. Toisaalta ei myöskään tulisi vaikeuttaa yritysten irtisanomisperusteita tai -menettelyä. Sitä ei myöskään pidetä joidenkin tahojen mielestä oikeana suuntana, että yksilöperusteista irtisanomiskynnystä alennettaisiin ja taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta nostettaisiin.

Joidenkin tahojen mielestä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kynnys vaikuttaa työllistämiseen voimakkaammin kuin individuaaliperusteinen irti-

sanomiskynnys. Mitä hankalampaa kollektiiviperusteinen irtisanominen on, sitä korkeampi kynnys on palkata työvoimaa, ja työ teetetään mieluummin lisä- tai ylitöinä tai vuokratyönä. Rekrytoinnin kannalta puolen vuoden koeajan arvioidaan riittävän työntekijän sopivuuden arviointiin.

Osittain nähdään, että isoissa yrityksissä kierretään individuaaliperustetta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Toisin sanoen hankalat työntekijät irtisanotaan kollektiiviperustein. Tämä koetaan epäterveeksi tilanteeksi. Samalla kuitenkin nähdään, että individuaaliperusteita tulisi joidenkin mielestä alentaa ja niiden pitäisi olla kaikille yrityksille kevyemmät. Toisaalta koetaan, että kärjistyksen korostuvat siltä osin, että taloudellista ja tuotannollista irtisanomiskynnystä pidetään liian helppona ja yksilöperusteista irtisanomista liian vaikeana.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat merkittävämpiä yrityksille johtuen liiketoiminnan muutoksista ja taloustilanteen vaihteluista. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat usein todennettavissa, koska voitollisenkin yrityksen voi lakkauttaa. Henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden kanssa toisaalta tullaan toimeen. Useimpien mielestä irtisanomisperusteita koskeva kokonaisuus onkin ihan hyvä.

Kun otetaan huomioon muutosturva ja koulutusvelvoitteet, sääntely on kohdallaan. Työstä työhön -polkujen rakentaminen koetaan joidenkin mielestä tärkeäksi ja järkeväksi, eli irtisanotuille ei pitäisi maksaa lisää korvauksia, vaan panostaa uudelleen työllistymiseen. Irtisanomispaketitkin koetaan osin toimimattomiksi, koska ne eivät kannusta uudelleen työllistymiseen. Uudelleensijoittamis-, koulutus- ja takaisinotovelvoitetta tulisi tarkastella kokonaisuutena ja osana irtisanomisprosessia. Isoimmat ongelmat muodostuvat juuri näistä elementeistä.

Palkansaajapuolen näkemykset

Palkansaajapuolella nähdään hyvin laajasti niin, että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita ei tarvitse käytännössä perustella, ja kynnys irtisanomiseen on hyvin matala myös kansainvälisesti vertailtuna. Toiminnan uudelleenjärjestely koetaan myös hyvin heppoiseksi perusteeksi. Taloudellisesti menestyvä yritysikin voi irtisanoa tuotannollisin perustein. Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita käytetään palkansaajapuolen mielestä myös hyvin usein yksilöperusteisiin

irtisanomisiin. Kriteerit, millä perusteilla irtisanottavat valitaan, eivät ole työpaikoilla avoimesti tiedossa.

Menettelytapavirheet korostuvat prosesseissa irtisanomisperusteiden sijaan. Kollektiivi-irtisanomisissa henkilöstön edustajien tai henkilöstön aidot vaikutusmahdollisuudet puuttuvat. Työn vähentymistä pitäisi aidosti perustella. Takaisinottovelvollisuutta on lyhennetty niin, että työnantajan koetaan suoriutuvan käyttämällä esimerkiksi vuokratyövoimaa neljän kuukauden ajan. Toimintaympäristössä ja kilpailutilanteessa tapahtuvat muutokset asettavat liian helposti perusteet jatkuville tai toistuville yhteistoimintamenettelyille. Työnantajan näyttötaakka työn olennaisesta vähentymisestä pitäisi olla tiukempi.

Joidenkin mielestä irtisanomisjärjestyksestä tulisi säätää laissa. Individuaaliperusteisen irtisanomisen kynnystä ei pidetä liian korkeana. Työsuhdeturvaa pidetään erittäin tärkeänä työntekijän suojaan liittyvänä periaatteena ja erityisesti irtisanomista henkilöön liittyvin syin niin merkittävänä toimenpiteenä, että irtisanomisperusteita ei tulisi heikentää. Muutosturvaa tulisi myös pohtia kokonaisuutena osana kollektiiviperusteista irtisanomista ja kouluttamisvelvoitetta tulisi laajentaa merkittävästi. Työllistämissuunnitelma tulisi laatia kaikille irtisanottaville. Lisäksi korvausten määrää pidetään erittäin pieninä perusteettomien irtisanomisten tilanteissa.

Muiden kuultavien näkemykset

Muiden kuultavien tahojen mielestä kollektiivi- ja yksilöperusteisen irtisanomisen välillä tasapainoa tulee pohtia. Yhteistoimintamenettelyt, jotka kohdistuvat yhteen tai kahteen ihmiseen, vaikuttavat ongelmalliselta. Yritysten näkökulmasta nähdään loogisena, että tilanteissa, joissa joudutaan tekemään toiminnan uudelleenjärjestelyjä, kollektiiviperusteinen irtisanominen on helpompaa, mutta yksilön suoja on vahva. Tätä perustellaan yhteiskunnallisella arvokäsityksellä. Tämän johdosta yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys voi olla tiukka, ja kollektiivinen irtisanomiskynnys voi olla matalampi.

Suomessa on vakiintunut oikeuskäytäntö irtisanomisperusteiden osalta. Asiallisen ja painavan syy kriteeri nähdään toimivana yleissäännöksenä. Moniportaista irtisanomisjärjestelmää ei nähdä järkeväksi rakentaa eri kokoiisiin yrityksiin liiallisen tulokinnanvaraisuuden johdosta. Järkevämpää olisi tarkastella korvauksia, muutosturvaa ja työttömyysturvaa osana kokonaisuutta.

15 Ehdotukset muutostarpeista

Ehdotusten lähtökohdat ja tavoitteet

Yhteistoimintalakiin liittyvien kyselyiden ja tutkimusten, kuultavien näkemysten sekä kielteisen julkisuuskuvan perusteella on ilmeistä, että nykyinen yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Nykylaki koetaan hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.

Yhteistoimintaa koskevan sääntelyn tavoitteena on perusteltua pitää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tiedonsaannin turvaamista ja parantamista sekä yritysten menestymismahdollisuuksien kehittämistä. Tämä on niin työntekijöiden, yritysten kuin koko yhteiskunnankin edun mukaista.

Sääntelyn vaikutusmekanismi lähtee siitä, että yrityksille asetetaan lainsäädännöllä tiedonantovelvollisuus yrityksen asioista henkilöstölle. Samalla edellytetään sitä, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin. Myönteinen vaikutus yrityksen tuottavuuteen tulee siitä, että henkilöstö on vuoropuhelun ja vaikutusmahdollisuuksien ansiosta entistä sitoutuneempi ja motivoituneempi työhönsä.

Lain tarkoituksen ja hengen mukainen aito vuorovaikutus, riittävä tiedonkulku sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet eivät nykyisin toteudu tavoitellulla tavalla, eikä lailla välttämättä kyetä parantamaan yritysten tuottavuutta. Lain painopiste kohdistuu käytännön soveltamisessa työvoiman vähentämistä koskevaan 8 lukuun. On välttämätöntä, että lainsäädännöllä luodaan paremmin toimi-

vat raamit, eli riittävät mutta kannustavat oikeudet ja velvollisuudet, työnantajan ja henkilöstön välisen vuoropuhelun ja toiminnan kehittämiseen. Tämän kaltaista lainsäädäntöä tarvitaan myös EU-sääntelyn toteuttamiseksi.

Yhteistoimintalain uudistamisen tulee rakentua kokonaan toisenlaisille lähtökohdille kuin nykylaki, joka mielletään lähinnä irtisanomislaiksi. Yhteistoiminnan tavoitteiden olennaista parantamista ei yksittäisillä säännösmuutoksilla ole mahdollista aikaansaada, vaan siihen vaaditaan yhteistoimintalain rakenteellista ja sisällöllistä kokonaisuudistusta.

Tämä merkitsee sitä, että työvoiman vähentämismenettelyä koskeva sääntely siirretään pois yhteistoimintalaista osaksi työsopimuslakia, ja jatkuvan vuoropuhelun edistämisen sekä yrityksen toiminnan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien osalta säädetään kokonaan uusi laki.

Vuoropuhelua ja vaikutusmahdollisuuksia koskeva uusi laki rakennetaan siten, että työehtosopimuksissa ja työpaikoilla voidaan nykyistä enemmän sopia menettelytavoista. Tämä merkitsee sitä, että yksinkertaistetaan ja kevennetään byrokratiaa sekä hallinnollista taakkaa aiheuttavia menettelytapasäännöksiä muoto- ja aikamääräysten osalta. Mikäli menettelytavoista ei päästä sopimukseen, noudatetaan lain säännöksiä myös menettelytapojen osalta. Samalla henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantioikeuksia lisätään.

Menettelytapojen keventäminen ja byrokratian purkaminen mahdollistavat sen, että vuoropuhelua ja vaikutusmahdollisuuksia koskeva uusi laki ulotetaan koskemaan nykyistä pienempiä yrityksiä.

Työsopimuslakiin siirrettäviä työvoiman vähentämismenettelyä koskevia säännöksiä sovelletaan nykyistä pienempiin yrityksiin, mutta menettelysäännöksiä ei sovelleta tilanteessa, jossa taloudellisista ja tuotannollista syistä arvioidut vähentämiset kohdistuvat vain muutamiin henkilöihin. Samalla vähentämismenettelyssä henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta laajennetaan ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään.

Uudistamisen tavoitteeksi tulee EU-sääntelyä täsmällisemmin asettaa yrityksen toiminnan ja henkilöstön yhteinen kehittäminen sekä tuottavuuskasvu, jolloin

myönteiset vaikutukset kanavoituvat sekä työpaikkatasolle että yhteiskuntaan. Toimivalla yhteistoiminnalla on tuottavuuskasvun myötä myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen.

Työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittäminen sekä tiedonsaanti ja vuoropuhelu työpaikoilla on kohdistettava nykyistä enemmän tulevaisuuteen. Yrityksissä on ennakoitava vahvemmin yhdessä tulevaa toimintaa ja näkymiä. Tämä on käynyt entistä tärkeämmäksi, kun yritysten toimintaympäristön muuttuminen on jatkuvaa ja muutostilanteita tulee vastaan yhä nopeammin.

Teknologian kehitys aiheuttaa merkittäviä osaamistarpeiden muutoksia työelämässä. Osaamisen kehittämiseen panostaminen on sekä työntekijän, yrityksen että yhteiskunnan etu. Osaamistarpeiden vahvempi ennakointi työpaikkatasolla on välttämätöntä työllisyyden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta. Osaamisen kehittäminen on luontevaa kytkeä laajemmin osaksi työpaikan toiminnan kehittämistä koskevaa lainsäädäntöä.

Teknologian kehityksen ja työelämän murroksen aiheuttaman epävarmuuden johdosta työhyvinvoinnin merkitys korostuu etenkin, kun otetaan huomioon työurien pidentämistavoite. Työhyvinvointia kehittämällä voidaan vaikuttaa myönteisesti ja kokonaisvaltaisesti yritysten tuottavuuteen, kasvuun ja menestymiseen. Työhyvinvoinnin edistämisen periaatteet on syytä selkeästi huomioida yhteistoimintalakia uudistettaessa.

Henkilöstön riittävällä ja oikea-aikaisella tiedonsaannilla ja tiedon ymmärrettävyydellä on merkittävä vaikutus vuoropuhelun ja vaikutusmahdollisuuksien toimivuuteen ja toteutumiseen kokonaisuudessaan. Avoin tiedonkulku edistää luottamusta, sitoutumista, hyvinvointia ja myönteisen työilmapiirin rakentumista. Tiedonsaantioikeuksia ja vaikutusmahdollisuuksia on tarpeen laajentaa.

Työsuhdeturvalla on keskeinen merkitys työntekijöiden oikeusturvan kannalta. Irtisanomisperusteita koskevat säännökset ovat työntekijöiden suojaksi rakennettua sääntelyä epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan.

Taloudelliset ja tuotannolliset sekä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet on syytä jatkossakin pitää erillään. Yleisen oikeustajun sekä oikeusturvan kannalta on perus-

teltua, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys on korkeampi kuin kollektiiviperusteisen irtisanomisen kynnys. Näiden välisen tasapainon säilyttäminen on tärkeää.

Suomessa kollektiiviperusteinen irtisanominen on kansainvälisesti vertailtuna helppoa. Tämän johdosta taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita täsmennetään ja muutosturvaa parannetaan tilanteissa, joissa työvoiman vähentäminen tapahtuu tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

Selvityshenkilöiden ehdotukset rakentuvat näiden yllä mainittujen lähtökohtien ja tavoitteiden pohjalle.

Ehdotukset yhteistoimintalain osalta

Yhteistoimintalain rakenne

Yhteistoimintalaista irrotetaan nykyisen 8 luvun työvoiman vähentämismenettelyä koskevat säännökset kokonaisuudessaan ja siirretään työsopimuslakiin omaksi luvukseksi. Työsopimuslakiin on siirrettävä myös tarpeellisilta osin säännökset mm. osapuolista ja seuraamuksista (hyvitykset). Tämän lisäksi ehdotetaan seuraavia säännösmuutoksia.

Työvoiman vähentämismenettelyä koskevat ehdotukset:

1. Soveltamisalarajaa muutetaan siten, että yhteistoimintalain 8 luvun vähentämismenettelyä koskevat säännökset koskevat yrityksiä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 10. Vähentämismenettelyä koskevia säännöksiä tulee noudattaa silloin, kun arvioitujen irtisanottavien, lomautettujen ja osa-aikaisten määrä on vähintään 5 henkilöä ajanjakson aikana, josta päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä.
2. Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta laajennetaan siten, että työnantajan on nykyisten tietojen lisäksi perusteltava kirjallisesti ja yksilöidysti neuvotteluesityksessä se, miten työ on vähentynyt olennaisesti

ja pysyvästi sekä täsmälliset kriteerit sille, miten mahdolliset irtisanottavat valikoidaan.

3. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia lisätään siten, että henkilöstön edustajalla on oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja työvoiman vähentämiselle. Työnantajan on yksilöidysti perusteltava, jos se ei hyväksy henkilöstön edustajan esitystä joltain tai milteen osin ennen neuvottelujen päättymistä.
4. Neuvotteluajat säilyvät työvoiman vähentämisen osalta entisellään. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia neuvotteluajoista ja menettelytapasäännöksistä tarkemmin ja toisin. Jollei valtakunnallisessa työehtosopimuksessa ole muuta sovittu, voidaan neuvotteluajoista sopia työpaikalla toisin. Mikäli työehtosopimuksessa tai työpaikkatasolla ei ole toisin sovittu, noudatetaan laissa säädettyjä määräaikoja sekä menettelytapasäännöksiä.
5. Henkilöstön edustajalla on oikeus käyttää neuvotteluissa juristia tai muuta ulkopuolista avustajaa, mikäli työnantajapuolella on neuvotteluissa juristi, ellei valtakunnallisessa työehtosopimuksessa tai työpaikkatasolla toisin sovita.
6. Neuvottelujen aloitusajankohtaa on tarkasteltava ja täsmennettävä jatkovalmistelun yhteydessä liittyen yrityksen harkitsemaan liiketoimintapäätökseen ja työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen alkamisajankohtaan.

Muun yhteistoimintalain osalta valmistellaan kokonaisuudistus, jossa huomioidaan vähintään seuraavat seikat:

Keskeisenä lähtökohtana on rakentaa kokonaan uusi jatkuva vuoropuhelua ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä tiedonsaantia edistävä laki, jossa on riittävät oikeudet ja velvollisuudet yrityksen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen. Tavoitteena on purkaa nykyisin monimutkaisia menettelytapasäännöksiä, eli muoto- ja

aikamääräyksiä siten, että valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ja yritystasolla voidaan sopia menettelytavoista toisin tai tarkemmin. Mikäli menettelytavoista ei sovita, noudatetaan lain säännöksiä. Byrokratiaa keventämällä ja yksinkertaistamalla luodaan myönteiset ja positiiviset kannusteet siihen, että kaikkia soveltamisalan piirissä olevia yrityksiä kehitetään työpaikalla yhdessä yritysten toiminnan luonne kasvuedellytykset huomioiden. Lain menettelytapojen muuttuessa joustavammiksi lain soveltamisalaa laajennetaan sekä henkilöstön tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia lisätään vastaavasti.

1. Lain nimi

Yhteistoimintalain nimi muutetaan ja uuden lain nimeksi tulee esimerkiksi laki yrityksen toiminnan ja henkilöstön kehittämisestä (kehittämislaki)

2. Soveltamisala

Uutta lakia sovelletaan yrityksessä, jossa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 10.

3. Osapuolet

Uuden lain osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Säännöllinen ja jatkuva vuoropuhelu sekä neuvottelut lain piiriin kuuluvista asioista käydään lähtökohtaisesti yrityksen neuvottelukunnassa, kun se on asian luonteen johdosta mahdollista. Neuvottelukunnan kokoonpanoon kuuluvat työnantajan edustajat sekä eri henkilöstöryhmien edustajat nykyisen yhteistoimintalain (7-9 §) mukaisesti. Neuvottelukunnan kokoonpanosta, toimikaudesta ja neuvottelukunnassa neuvoteltavista asioista päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä. (Ehdotuksessa käytetään jäljempänä selvyiden vuoksi työntekijöiden edustajista termiä "henkilöstön edustajat")

4. Henkilöstön edustajille sekä henkilöstölle annettavat tiedot

4.1 Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta laajennetaan siten, että työnantajan velvollisuutena on antaa kaikki uuden lain edellyttämät ja asiaan vaikuttavat tiedot oma-aloitteisesti sekä niin hyvissä ajoin, että henkilöstön edustajilla on asian laajuuteen nähden riittävä aika perehtyä tietoihin ennen neuvottelujen alkamista. Työnantajan on käytävä läpi tiedot ymmärrettävästi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa ennen neuvottelujen alkamista.

4.2 Taloudellisten tietojen ja yrityksen toiminnan näkymien osalta on käytävä säännöllistä ja jatkuvaa vuoropuhelua kuukausittain niin, että henkilöstön edustajilla ja sitä kautta myös henkilöstöllä on riittävä ja ymmärrettävä käsitys sekä mahdollisuus vaikuttaa yrityksen toiminnan kehittämiseen.

4.3 Työnantajan velvollisuutena on antaa koko henkilöstöä koskevat palkkatiedot henkilöstön edustajille vuosittain ja eriteltyinä henkilöstöryhmittäin. Henkilöstön edustajien oikeutta saada palkkatietoja lisätään palkka-avoimuuden edistämiseksi. Tästä sisällöstä päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä.

4.4 Työnantajan on annettava kaikki tarpeelliset tiedot työvoiman käytön periaatteista yrityksessä kuukausittain (osa-aikaisten ja määräaikaisten määrät ja perusteet käytölle sekä vuokratyövoiman ja muun ulkopuolisen työvoiman käytön määrät ja perusteet käytölle).

4.5 Henkilöstön edustajilla on oikeus välittää henkilöstölle työnantajan hänelle kaikki lain nojalla antamat tiedot. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että henkilöstö saa viipymättä tiedoksi kaikki lain nojalla tehdyt päätökset sekä muut jatkuvan vuoropuhelun kannalta olennaiset tiedot.

5. Yrityksen toiminta, muutokset ja kehittäminen

5.1 Yrityksen toiminnan kehittämisestä sekä uuden teknologian käyttöönoton, investointien ja niitä koskevien suunnitelmien osalta on käytävä säännöllisesti ja ennakkoivasti kuukausittain vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. Henkilöstön edustajalla on tasaveroinen aloiteoikeus asioiden käsittelyyn.

5.2 Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä työnantajan on annettava henkilöstön edustajille kaikki asian kannalta tarpeelliset tiedot sekä käytävä neuvottelut ennen päätöksentekoa. Henkilöstön edustajilla on oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja, jotka työnantajan on otettava huomioon ja yksilöidysti sekä kirjallisesti perusteltava, jos se ei hyväksy osin tai kokonaan henkilöstön edustajien ehdotusta. Neuvoteltavista asioista päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä. Neuvoteltava on vähintään investoinneista, uuden teknologian ja työvoiman käyttöönotosta sekä yrityksen toiminnan ja henkilöstön töiden järjestelyjen kannalta olennaisista muutoksista ennen päätöksentekoa.

5.3 Hallintoedustusta koskevat säännökset (laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa) sisällytetään tähän uuteen lakiin ja käyttöalaa laajennetaan. Pienemmissä yrityksissä hallintoedustuksen tavoitteet voivat toteutua esimerkiksi hyödyntämällä neuvottelukuntaa.

5.4 Yrityksessä noudatettavista käytännön toimintaa koskevista periaatteista, kuten esimerkiksi työhönoton periaatteista, sosiaali- ja virkistystilojen käytöstä, perehdytyksestä sekä muista yrityksen toiminnan ja henkilöstön kannalta tarpeellisiksi katsottavista asioista on neuvoteltava yhteisymmärryksessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Henkilöstön edustajilla on tasaveroinen aloiteoikeus sekä oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja. Työnantajan on yksilöidysti perusteltava, jos se ei hyväksy henkilöstön edustajien esitystä joltain tai miltään osin ennen neuvottelujen päättymistä. Neuvoteltavista asioista päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä.

5.5 Mikäli yrityksessä on käytössä tulospalkkausjärjestelmä, siitä on neuvoteltava ja sovittava työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken vuosittain.

5.6 Liikkeenluovutusta koskevat säännökset säilyvät ennallaan.

6. *Henkilöstön kehittäminen*

6.1 Nykyiset henkilöstö- ja koulutus suunnitelmat sekä muiden lakien edellyttämät suunnitelmat (mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, päihdeohjelma, kameravalvonta ym., sähköpostin käyttö ym. jne.) yksinkertaistetaan ja yhdistetään. Suunnitelma on laadittava vuosittain ja sen toteutumista on seurattava säännöllisesti. Perusperiaatteista ja keskeisistä sisällöistä säädetään uudessa laissa. Jatkovalmistelussa otetaan huomioon tarvittavat muutokset muiden lakien osalta (mm. työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, tilaajavastuulaki jne.). Tarkemmista asiakokonaisuuksista ja sisällöistä päätetään jatkovalmistelun yhteydessä.

6.2 Suunnitelman toteutumisen seurannan ja vaikutusten arvioimiseksi työnantajan velvollisuutena on vuosittain laatia henkilöstötilinpäätös tai vastaava selvitys, jonka tarkemmasta sisällöstä sovitaan jatkovalmistelun yhteydessä. Seurantaselvityksessä on käsiteltävä kuitenkin vähintään osaamisen kehittämistä, työhyvinvointia sekä työsuhdetietoja koskevat asiat. Selvitys on käytävä henkilöstön edustajien tai henkilöstön kanssa yhdessä läpi sekä neuvoteltava sen vaikutuksista yrityksen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen.

6.3 Työnantajalla on velvollisuus ennakoida työpaikan osaamistarpeita ja näkymiä sekä laatia osaamiskartoitukset yhdessä henkilöstön edustajien kanssa vuosittain. Henkilöstön ammattitaidon kehittämistarpeita arvioidaan ja seurataan säännöllisesti kuukausittain.

6.4 Henkilöstön edustajilla ja esimiestehtävissä työskentelevillä on oikeus osallistua työajalla talous- ja liiketoimintaosaamista kehittävään sekä muuhun tämän lain toteutumista edistävään koulutukseen.

6.5 Henkilöstön edustajien oikeudesta saada vapautusta työstään työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen liittyvien tehtävien hoitamiseksi sekä korvauksista on säädettävä täsmällisemmin ja huomioitava samalla muiden työtehtävien oikea mitoit.

6.6 Työhyvinvointia edistävistä säännöllisistä ja suunnitelmallisista toimista ja seurannasta säädetään peruseriaatteet lakiin. Periaatteissa tulee ottaa huomioon muun muassa työympäristöön, henkilöstön työkykyyn, töiden organisointiin ja johtamiseen vaikuttavat tekijät. Keinojen osalta on huomioitava yrityksen toiminnan ja työn luonne sekä henkilöstön tarpeet. Tarkemmasta sisällöstä päätetään jatkovalmistelun yhteydessä.

6.7 Työajan järjestämisen periaatteista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen periaatteista on neuvoteltava työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa vuosittain.

7. Menettelytavat

7.1 Työnantajalla ja henkilöstön edustajilla on tasaveroinen aloiteoikeus työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen liittyvissä asioissa. Aloitteet on aina käsiteltävä jatkuvan vuoropuhelun periaatetta noudattaen. Kaikissa asioissa on pyrittävä hyvässä yhteisymmärryksessä sopimaan asioista.

7.2 Menettelytavoista (muotoseikat ja aikamääreet, kirjaaminen ja tiedottaminen päätöksistä) voidaan sopia valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ja työpaikkatasolla toisin tai tarkemmin. Mikäli menettelytavoista ei sovita, noudatetaan lain säännöksiä. Lain, työehtosopimusten ja työpaikkatason välinen suhde menettelytapojen osalta päätetään tarkemmin jatkovalmistelun yhteydessä.

Menettelytapoja ovat esim. aikamääreet siitä, millä aikavälillä vuoropuhelua käydään, millä tavoin asiat kirjataan tai miten asioista tiedotetaan. Menettelytavoista sopiminen voi koskea myös tapaa, jolla vuoropuhelu tai neuvottelut toteutetaan nykyisen yhteistoimintalain 7-9 §:n tarkoittamalla tavalla.

7.3 Asiantuntija-avun käyttöön, kirjaamiseen ja salassapitosäännöksiin ei ehdoteta muita muutoksia tässä yhteydessä.

8. *Seuraamukset*

8.1 Nykyisestä rikosoikeudellisesta seuraamuksesta luovutaan.

8.2 Uuden lain valvonta on nykyiseen tapaan yhteistoiminta-asiamiehellä, valtakunnallisilla työehtosopimusosapuolilla ja työsuojeluviranomaisilla.

8.3 Yhteistoiminta-asiamiehellä on oikeus hakea tuomioistuimelta uhkasakon asettamista yritykselle lain noudattamisen laiminlyönnin johdosta. Mikäli yritys ei uhkasakosta huolimatta korjaa menettelyään, uhkasakkoa korotetaan porrastetusti niin kauan, kunnes yritys korjaa menettelynsä.

9. *Muita huomioitavia asioita*

Lakia uudistettaessa on otettava lisäksi huomioon nykyisen yhteistointalain säännökset tarpeellisilta osin.

Selvityshenkilöt ehdottavat, että lainsäädäntövalmisteluun ryhdytään välittömästi, ja valmistelulle varataan riittävän pitkä aika ja että se toteutetaan kolmikantaisesti.

Valmistelussa on otettava huomioon julkinen sektori ja tarpeelliseksi katsottavat muutokset valtion, kunnan ja kirkon osalta.

Ehdotukset taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisten osalta

Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden toimivuutta ja suhdetta yksilöperusteiseen irtisanomiseen on arvioitava kokonaisuudessaan ottaen huomioon myös esimerkiksi muutosturvaa koskevat säännökset. Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kynnys on Suomessa matala kansainvälisesti vertailtuna.

- 1. Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita muutetaan siten, että työnantajan on ennen irtisanomista kirjallisesti selvitettävä ja yksilöidysti perusteltava**
 - a. irtisanomisen vaihtoehdot ja**
 - b. se, miten työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi ja**
 - c. kriteerit, miten irtisanottavat valitaan.**
- 2. Yrityksessä, jossa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 10, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä irtisanottavien muutosturvaa parannetaan siten, että työnantajalla on velvollisuus tarjota kullekin irtisanomalleen työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen irtisanottavan irtisanomisaikaa vastaavan keston mittaisen ajan, kuitenkin vähintään kahden kuukauden ajan. Työntekijällä on oikeus osallistua koulutukseen myös irtisanomisaikana täydellä palkalla. Nykyiset työsopimuslain 7 luvun 13 § ja 14 §:t säilyvät muutoin ennallaan, mutta nykyinen 7 luvun 13 § muutetaan koskemaan taloudellisia irtisanomistilanteita ja lisätään säännökseen oma momentti tämän ehdotuksen mukaisesti.**

Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta

Selvityshenkilöt esittävät yhteistoimintalain rakenteellista ja sisällöllistä kokonaisuudistusta. Tavoitteena on saada työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuoropuhelu nykyistä paremmin ennakoivaksi ja luontevaksi osaksi koko työpaikan kehittämistä. Työvoiman vähentämismenettely siirrettäisiin osaksi työsopimuslakia. Muuta yhteistoimintaa varten säädettäisiin kokonaan uusi laki.

Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita täsmennettäisiin ja muutosturvaa parannettaisiin.

Verkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-348-1

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi